

Kas Kinga

**Alternatív vitarendezés
a foglalkoztatási konfliktusokban**

Politikatudományi Intézet

Témavezető:
Dr. Arató Krisztina

© Kas Kinga



**Politikatudományi
Doktori Iskola**

**Alternatív vitarendezés
a foglalkoztatási konfliktusokban**

Ph.D. Értekezés

Budapest, 2008

Tartalomjegyzék

| | |
|--|-----------|
| Tartalomjegyzék | 5 |
| Táblázatok jegyzéke | 8 |
| Köszönetnyilvánítás | 9 |
| 1. fejezet Bevezetés | 10 |
| 1.1 A kutatás bemutatása dióhéjban | 10 |
| 1.2 A kutatás fő kérdései | 12 |
| 1.3 Munkaügyi vagy foglalkoztatási kapcsolatok: definíciós újítás | 13 |
| 1.4 A disszertáció felépítése | 19 |
| 1.5 Módszertan | 21 |
| 1.5.1 Az összehasonlítás módszerének kritikája és reformja | 21 |
| 1.5.2 A vizsgált országok kiválasztása | 27 |
| 1.6 A kutatás újdonsága a szakirodalom viszonylatában és új kihívások | 30 |
| 2. fejezet Az alternatív vitarendezés elméleti áttekintése | 34 |
| 2.1 Bevezetés | 34 |
| 2.2 Tipológia: definíciók és jellemzők | 35 |
| 2.2.1 Elkerülés | 35 |
| 2.2.2 Önbíráskodás | 37 |
| 2.2.3 Megbeszélés | 38 |
| 2.2.4 Az alternatíva kritikája | 58 |
| 2.3 Összefoglalás | 61 |
| 3. fejezet Foglalkoztatási konfliktusok és viták | 63 |
| 3.1 Bevezetés | 63 |
| 3.2 A foglalkoztatási viták megelőzésének és rendezésének eszközei | 64 |
| 3.3 A foglalkoztatási viták tipológiája | 65 |
| 3.4 A klasszikus tipológia kritikája | 68 |
| 4. fejezet Az összehasonlító elemzés megalapozása | 70 |
| 4.1 Bevezetés | 70 |
| 4.2 Az elemzésben szereplő országok kiválasztása és tagolódása | 70 |
| 4.3 Összehasonlítás, mint módszertan | 77 |
| 5. fejezet A foglalkoztatási konfliktusok békés rendezésének összehasonlító fejlődéstörténete és elemzése | 80 |
| 5.1 Bevezetés | 80 |
| 5.2 A fejezet felépítése: tagolás és komparatív szempontok | 80 |

| | | |
|-------------------|--|------------|
| 5.3 | Első időszak: 1790-1897 | 84 |
| 5.3.1 | Nagy-Britannia | 84 |
| 5.3.2 | Hollandia | 91 |
| 5.3.3 | Belgium | 95 |
| 5.3.4 | Franciaország | 97 |
| 5.3.5 | Magyarország | 101 |
| 5.3.6 | Az első időszak összehasonlító elemzése | 104 |
| 5.4 | Második időszak: 1898 – 1945 | 111 |
| 5.4.1 | Nagy-Britannia | 111 |
| 5.4.2 | Hollandia | 113 |
| 5.4.3 | Belgium | 117 |
| 5.4.4 | Franciaország | 122 |
| 5.4.5 | Magyarország | 125 |
| 5.4.6 | A második időszak összehasonlító elemzése | 128 |
| 5.5 | Harmadik időszak: 1946-1992 | 138 |
| 5.5.1 | Nagy-Britannia | 138 |
| 5.5.2 | Hollandia | 140 |
| 5.5.3 | Belgium | 142 |
| 5.5.4 | Franciaország | 146 |
| 5.5.5 | Magyarország | 150 |
| 5.5.6 | A harmadik időszak összehasonlító elemzése | 160 |
| 6. fejezet | <i>A békés vitarendezés jelenlegi szabályozásának és intézményeinek jellemzői</i> | 170 |
| 6.1 | A foglalkoztatási viták alternatív rendezésének fogalmai és módszerei | 170 |
| 6.1.1 | Nagy-Britannia | 170 |
| 6.1.2 | Hollandia | 171 |
| 6.1.3 | Belgium | 173 |
| 6.1.4 | Franciaország | 174 |
| 6.1.5 | Magyarország | 175 |
| 6.1.6 | Összefoglalás | 177 |
| 6.2 | A vitarendezési intézmények hatásköre és feladatai | 179 |
| | Kollektív viták | 179 |
| 6.2.1 | Nagy-Britannia | 179 |
| 6.2.2 | Hollandia | 183 |
| 6.2.3 | Belgium | 185 |
| 6.2.4 | Franciaország | 188 |
| 6.2.5 | Magyarország | 190 |
| 6.2.6 | Összefoglalás | 193 |
| | Egyéni viták | 194 |
| 6.2.7 | Nagy-Britannia | 194 |
| 6.2.8 | Hollandia | 195 |
| 6.2.9 | Belgium | 197 |
| 6.2.10 | Franciaország | 198 |
| 6.2.11 | Magyarország | 200 |
| 6.2.12 | Összefoglalás | 202 |

| | | |
|------------------------|---|------------|
| 6.3 | A vitarendezési intézmények személyi háttere | 202 |
| 6.3.1 | Nagy-Britannia | 202 |
| 6.3.2 | Belgium | 203 |
| 6.3.3 | Franciaország | 203 |
| 6.3.4 | Hollandia | 204 |
| 6.3.5 | Magyarország | 204 |
| 6.3.6 | Összefoglalás | 204 |
| 6.4 | A vitarendezési intézmények képzései | 205 |
| 6.4.1 | Nagy-Britannia | 205 |
| 6.4.2 | Hollandia | 206 |
| 6.4.3 | Franciaország | 206 |
| 6.4.4 | Belgium | 206 |
| 6.4.5 | Magyarország | 207 |
| 6.4.6 | Összefoglalás | 207 |
| 7. fejezet | <i>Konklúzió: Egy tipológia kezdetei – avagy egy kezdeti tipológia</i> | 209 |
| 7.1 | Milyen a sikeres modell? | 209 |
| 7.2 | Tipológia | 215 |
| 7.3 | A magyar modell ambivalenciája | 217 |
| 7.4 | Az AVR-tipológia viszonya a FOK-tipológiákhoz | 221 |
| 7.5 | Összegzés és a kutatás továbbfejlesztésének lehetőségei | 222 |
| Irodalomjegyzék | | 224 |

Táblázatok jegyzéke

| | |
|--|-----|
| 1. számú táblázat: AVR módszerek kategorizálása | 39 |
| 2. számú táblázat: Tárgyalási folyamat egyszerű tagolásban | 42 |
| 3. számú táblázat: Tárgyalási folyamat részletes tagolásban | 43 |
| 4. számú táblázat: A versengő és az együttműködő modell összehasonlítása | 44 |
| 5. számú táblázat: Békéltetői és közvetítői szerepkörök | 54 |
| 6. számú táblázat: Elsődleges vitarendezési eljárások | 62 |
| 7. számú táblázat: Foglalkoztatási viták típusai | 67 |
| 8. számú táblázat: Európai foglalkoztatási kapcsolatok: 1. számú tipológia (Slomp) | 72 |
| 9. számú táblázat: Európai foglalkoztatási kapcsolatok: 2. számú tipológia (Due et al.) | 73 |
| 10. számú táblázat: Az 1. számú tipológia országcsoportjai (Slomp) | 73 |
| 11. számú táblázat: A 2. számú tipológia országcsoportjai (Due et al.) | 74 |
| 12. számú táblázat: Crouch tipológiája | 75 |
| 13. számú táblázat: Prugberger tipológiája | 76 |
| 14. számú táblázat: Viták: kereslet és kínálat | 87 |
| 15. számú táblázat: Egyéni és kollektív viták rendezésére vonatkozó első jogszabály megjelenése | 110 |
| 16. számú táblázat: Szakértői javaslatok egy állandó vitarendezési intézmény felállítására Magyarországon | 155 |
| 17. számú táblázat: Tripartit javaslat egy állandó vitarendezési intézmény felállítására Magyarországon | 156 |
| 18. számú táblázat: Összehasonlító táblázat a fogalmak és eljárások megkülönböztetéséről | 177 |
| 19. számú táblázat: Összehasonlító táblázat a klasszikus vitatípusokról | 178 |
| 20. számú táblázat: AVR eredményességét meghatározó külső feltételek kollektív vitákban | 212 |
| 21. számú táblázat: Állandó AVR intézmények | 213 |
| 22. számú táblázat: Egyéni és kollektív viták rendezésére vonatkozó jogszabályok aránya | 214 |
| 23. számú táblázat: AVR tipológia | 216 |

Köszönetnyilvánítás

Szeretnék köszönetet mondani elsősorban témavezetőmnek, Arató Krisztinának szakmai és emberi támogatásáért, valamint Ágh Attilának, korábbi témavezetőmnek, doktori kutatásom első felében nyújtott szakmai irányításáért.

Köszönöm a Politikatudományi Intézet tanárainak támogatását és bátorítását, hálával tartozom elsősorban Ilonszki Gabriellának, Hajba Évának és Lángi Andrásnak. Köszönettel tartozom Kelemenné Lipták Ildikónak a disszertációval kapcsolatos ügyintézésben nyújtott segítségéért.

Doktori tanulmányaim során fontos szakmai és anyagi támogatást kaptam a DEMSTAR projekttől és a Rézler Alapítványtól, személy szerint Lars Johannsennek és Farkas Jánosnak szeretnék köszönetet mondani.

Akik kitartása és bátorítása nélkül pedig a szakmai támogatások mellett sem jöhetett volna létre ez a tanulmány: férjem és szüleim. Munkámat nekik és gyermekeimnek szeretném ajánlani.

1. fejezet

Bevezetés

1.1 A kutatás bemutatása dióhéjban

Doktori kutatásom témája két kutatási terület keresztszétéből nőtt ki: a foglalkoztatási kapcsolatok (FOK)¹ és a konfliktuskezelés találkozásából. Valószínűleg nem túlságosan merész dolog azt állítani, hogy a konfliktus és a munka is egyidős az emberiséggel. Ezért aztán a foglalkoztatási konfliktusok sem tekinthetők új keletű jelenségnek. Aktualitásuk talán nem lesz örök érvényű, de mindenesetre jelenleg olybá tűnik, hogy még az igen távoli jövőben is számolnunk kell a fenti tényezőkkel. Ily módon részben érthető tehát, miért is választja valaki a konfliktus és a munka kérdését doktori kutatásának témájául. Ugyanakkor viszont feltehetjük azt a kérdést is, hogy miért akar valaki elmélyülni ezekben a régi vágású kérdésekben? A válasz a következő: az alternatív vitarendezés (AVR, alternative dispute resolution – ADR) térhódítása és a magyarországi helyzet. Ugyanis akármilyen „régiség” is a foglalkoztatási konfliktusok kérdése, a viták békés (nem peres) úton történő rendezésének feldolgozottsága már korántsem tekinthető olyan magas fokúnak, a hazai szakirodalomban – és a hazai politikatudomány irodalmában különösképpen – még kevésbé, mint a nemzetközi szakirodalomban.

Ami ennek a két területnek a kombinációját igazán izgalmassá teszi és tudományos kihívássá fokozza számomra, az elsősorban az, hogy Magyarországon a békés konfliktuskezelés (vagy más néven alternatív vitarendezés) kérdése általában véve és a foglalkoztatási kapcsolatok területén is meglehetősen újnak számít. A magyar Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat 1996-ban jött létre, vagyis csupán egy évtizeddel ezelőtt, és mint ilyen, úttörőnek számított a kelet-közép-európai régióban.

¹ A 'foglalkoztatási kapcsolatok' kifejezés a szerző újítása, illetve az angolszász területen közel egy évtizede megjelent, az 'industrial relations' és 'labour relations' terminológiákat kiegészítő-felváltó 'employment relations' magyar megfelelőjének megalkotására tett kísérlet. A fogalmi újításról és annak tartalmi jelentőségéről bővebben is szó lesz a későbbiek folyamán. Lásd szintén az alábbi cikket: Kas Kinga (2008) 'Foglalkoztatási kapcsolatok – új magyar terminológia' in: Munkaügyi Szemle 2008/2., Budapest, 90-94.o.

Szintén vonzónak, bár ugyanebből az okból kifolyólag nehezzé is teszi a témát számomra, hogy feldolgozottsága a társadalomtudományokban tevékenykedő hazai kutatók körében még bőven hagy teret és módot új vizsgálatokra a területen (bár az elmúlt években kétségkívül egyre több mű jelent meg a témában és feldolgozottsága folyamatosan halad előre). A téma feldolgozottsága a politikatudományi kutatások területén mindazonáltal igen alacsony fokú, a politológia képviselői között kiváltképp kevesen foglalkoznak a foglalkoztatási konfliktusok (foglalkoztatási viták) békés rendezésének a kérdésével és ennek hátterével. (Közöttük mindenképpen meg kell említenünk Tóth Andrást és Neumann Lászlót.) A témával tudományos értelemben is foglalkozók és publikálók között az elmúlt évtizedben leginkább jogászokat és szociológusokat találunk (pl. Farkas J., Krémer A., Rézler Gy., Ladó M., Csákó M., Tóth P.P., Balogh E., Nacsá B., Tóth F., Rúzs Molnár K., Nádházy Zs.), jóllehet az alternatív vitarendezés bevezetése és alkalmazása a foglalkoztatási vitákban, annak hatékonysága és a foglalkoztatási kapcsolatokra gyakorolt hatása véleményem szerint méltatlanul elhanyagolt közpolitikai kérdés. És mint ilyen, vitathatatlanul helye van a politikatudományban. Ennek a hiánynak a betöltése, a szerző személyes érdeklődése és elkötelezettsége mellett, igen fontos motivációs szerepet játszott a témaválasztás során, a kutatási projekt elindításában és végigvitelében.

Dolgozatomban mind elméleti, mind gyakorlati síkon szeretnék hozzájárulni a foglalkoztatási kapcsolatokban alkalmazott alternatív vitarendezéssel foglalkozó irodalomhoz. Éppen ezért a disszertáció két részre osztható:

a) A bevezetést követő első részben a később bemutatásra kerülő gyakorlati (összehasonlító elemző) résszel is összefüggésben álló elméleti hátteret foglalom össze: igyekszem bemutatni az alternatív vitarendezés irodalmát, elméleti kérdéseit, definíciós problémáit, módszertanát. Az elméleti áttekintés során azonban nem csupán összefoglalni próbáltam az általam fontosnak ítélt és a kutatás gyakorlati részének szempontjából különösen fontos elméleti kérdéseket, hanem kritikai észrevételekkel igyekeztem gazdagítani az irodalmat, valamint új javaslatokat is megfogalmaztam több helyen. Emellett külön figyelmet kapnak a foglalkoztatási viták definíciós és módszertani kérdései is, amelyeknek tisztázása elengedhetetlen a későbbi elemzések és megértés szempontjából.

b) Az elméleti áttekintést és elemzést követő fejezetekben a kutatás gyakorlat-orientáltabb, összehasonlító elemzésre épülő részének kidolgozására kerül sor. A foglalkoztatási viták rendezése kapcsán alkalmazott alternatív vitarendezési módszerek és az őket alkalmazó intézmények működését befolyásoló tényezők elemzését öt ország, öt struktúra (Belgium, Franciaország, Hollandia, Magyarország és Nagy-Britannia) összehasonlító vizsgálatán keresztül kívánom megvalósítani. Az elemzés során szeretnék fényt deríteni arra, hogy melyek azok a – közvetlen és közvetett, vagyis szűkebb, intézményi és tágabb, társadalmi – tényezők, amelyek meghatározó befolyást gyakorolhatnak (illetve gyakoroltak a múltban és gyakorolnak ma is) az AVR módszerek, így elsősorban a békéltetés, közvetítés és döntőbíráskodás fejlődésére, működésére a foglalkoztatási viták kérdésében az egyes rendszerekben.

1.2 A kutatás fő kérdései

- Léteznek-e olyan külső (társadalmi) és belső (intézményi) tényezők, amelyek biztosítják az alternatív vitarendezés sikeres használatát a foglalkoztatási konfliktusokban, és ha igen, melyek azok?
- Kialakítható-e egyfajta tipológia a vizsgált országoknak a foglalkoztatási viták területén működő AVR rendszereiből?
- Ha kialakítható ilyen tipológia, az hogyan viszonyul a foglalkoztatási kapcsolatok már létező tipológiáihoz, azaz van-e összefüggés a két rendszer között?

A kutatás célja tehát elsőként annak megválaszolása, hogy létezik-e olyan, az összehasonlító elemzésben alkalmazott tényezőkből „összerakott” modell, és ha igen, milyen jellemzőkkel bír, ahol, ha nem is garantált, de valószínűsíthető, hogy a békés úton történő konfliktuskezelési, illetve vitarendezési eljárások sikeresen, azaz – a közpolitika fogalmaival összhangban – hatékonyan és hatásosan tudnak majd működni. Hatékonyság alatt azt értem a kutatás során, hogy az adott intézmények a regisztrált vitákban általában sikeresen járnak el, a hatásosság pedig arra utal, hogy népszerűek, magas hatásfokkal működnek, azaz jelentős mennyiségű vitát tudnak becsatornázni ahhoz, hogy azok sikeres rendezése valóban pozitív hatást gyakoroljon a foglalkoztatási kapcsolatokra és azok jövőbeli fejlődésére is. A sikeres, illetve

eredményes működés tehát a hatékonyság és a hatásosság együttes megvalósulását jelenti. Ezek olyan tényezők, amelyek precíz, számszerű felmérése az adott kutatási területen borzasztóan nehéz, sokszor lehetetlen. Amelyik esetben rendelkezünk statisztikákkal az ügyforgalomra vonatkozóan, ott természetesen könnyebb helyzetben vagyunk, azonban a vizsgált országok közül többen is ezek az adatok nincsenek rendszerezve, nyilvántartva. Nagy problémát okoz az összehasonlításnál az is, hogy ha nyilván is vannak tartva bizonyos adatok, nagyon különböző szempontok alapján rendszerezik őket. Ezekben az esetekben, így a jelen összehasonlító elemzés jelentős részében is kénytelenek vagyunk szakértők értékeléseire hagyatkozni, akik alaposan, sok esetben belülről ismerik a szóban forgó intézmények működését. A dolgozat szempontjából legfontosabb statisztikák és értékelések forrását egyrészt a) az adott intézmények statisztikái, b) másrészt a European Industrial Relations Observatory (EIRO) 2004-es és 2006-os, az egyéni és kollektív vitarendezéséről szóló európai tanulmányai, c) harmadrészt pedig a foglalkoztatási AVR irodalmának egyik legjelentősebb műve, a *'Settling Labour Disputes in Europe'* szolgáltatták.²

A komparatív elemzés kapcsán alkalom nyílik bizonyos tendenciák és csoportosítási opciók kikristályosítására és megfogalmazására. Sőt, ezzel párhuzamosan, a tendenciákat továbbfejlesztve, lehetőség adódik egy tipológia megalkotására is. Természetesen kezdeti tipológiáról van szó a vizsgált országok relatíve alacsony száma miatt, azonban a későbbiekben látni fogjuk, hogy a tipológia paraméterei valószínűvé teszik annak lényegesen szélesebb vizsgálati körben való (így az összes európai országra kiterjedő összehasonlító elemzésben alkalmazott) használatát is. További érdekes kérdés, hogy – mivel a foglalkoztatási kapcsolatok szereplőiről van szó – mennyiben felel meg az AVR-tipológia a foglalkoztatási kapcsolatok korábban összeállított tipológiáinak, van-e átfedés közöttük, vagy az AVR-modellek jellegét és működését talán más tényezők befolyásolják, mint a FOK-rendszerek tipizálásánál hagyományosan használt szempontok.

1.3 Munkaügyi vagy foglalkoztatási kapcsolatok: definíciós újítás

Úgy vélem, mielőtt belépünk a kutatás sűrűjébe, mindenképpen tisztázásra szorul egy kulcsfontosságú kifejezés, amely már itt a bevezetés során, sőt a címben is

² De Roo-Jagtenberg (1994)

előfordul, hogy elkerülhessük a nyelvi káoszt, az esetleges hibás értelmezéseket és következtetéseket. A bevezetésnek e pontjában a 'foglalkoztatási kapcsolatok' – valamint ehhez kapcsolódóan a 'foglalkoztatási konfliktusok és viták' – terminológiáról szeretnék egy pár szót ejteni.

Már az sem teljesen világos, hogyan is nevezzük azt, aminek magyarul ugyan többnyire „csak” '*munkaügyi kapcsolatok*' (MUK) a neve, ám amivel kapcsolatban az angolszász világban három fogalom is váltogatja egymást, nevezetesen a következők: '*industrial relations*', '*labour relations*', illetve utóbb már '*employment relations*' is. Jól illusztrálja ezt a kissé kaotikus sokszínűséget a Massachusetts Institute of Technology (MIT) kutatóinak könyve, amelynek címében ugyan „employment relations” szerepel, de a bevezetőben többnyire a két másik kifejezést használja, azokat viszont teljes békében egymással felváltva.³ A helyzet mindazonáltal abból a tekintetből szerencsésnek mondható, hogy a fenti elnevezések közül az első kettő tartamilag nem tér el egymástól, csupán a harmadik bír egy már kibővített jelentéssel. Ez utóbbit '*foglalkoztatási kapcsolatok*'-nak (FOK) nevezhetnénk. A relatíve új elnevezés – keletkezési dátumát meglehetősen nehéz lenne meghatározni, de a szakirodalom és a gyakorlat beszédébe a 90-es évek elején kezdett szervesen beépülni, ma már gyakran találkozunk a kifejezéssel több területen is, így pl. nemzeti és európai szintű intézmények, kutatóintézetek nevében, tudományos folyóiratok címében, jogszabályokban. Az új kifejezés egyúttal a munkaügyi kapcsolatok szemléletének egyik új irányvonalát is jelképezi. Definícióját ezzel együtt a szakirodalom mind a mai napig nem fogalmazta meg precízen, inkább tendenciák tűnnek ki azokból a rövid érvelésekből és magyarázatokból, amelyet a szerzők az új kifejezés használatához fűznek, sokan azonban egyáltalán nem is indokolják a fogalomcserét.

A munkaügyi és a foglalkoztatási kapcsolatok közötti különbség lényegét talán Bamber és Lansbury, valamint Ed Rose fogalmazzák meg legáttekinthetőbben. Előbbi szerzőpáros esetében a munkaügyi kapcsolatokról szóló alapkönyvük első kiadásának (1994) címe még az 'International & Comparative Industrial Relations' címet viselte, amelyből azonban a második kiadástól (1998) 'International & Comparative Employment Relations' lett. A szerzők érvelése szerint a munkaügyi kapcsolatok irodalma eddig hagyományosan az intézmények vizsgálatára helyezte a

³ Locke-Kochan-Piore (1995)

hangsúlyt, ami azonban Bamber és Lansbury szerint nem elégséges kutatási szempont, ők a foglalkoztatás összes aspektusát fontosnak tartják, magát a 'foglalkoztatás' (employment) kifejezést is tágabbnak ítélik, mint a 'munkaügy'-et (industrial relations). Az ő megfogalmazásukban a foglalkoztatási kapcsolatok a hagyományos munkaügyi kapcsolatok (industrial relations) és az emberi erőforrás menedzsment (human resource management) ötvözése. (Bamber és Lansbury, 1998:1) Úgy vélik továbbá, hogy a foglalkoztatási kapcsolatok kutatása mindenképpen interdiszciplináris megközelítést igényel, amibe beletartozik a közgazdaságtan, a jog, a történelem, a szociológia, a politikatudomány, a pszichológia és különböző vezetési (menedzsment) tanok is. 'Employment relations' című könyvében (2004) Rose a Bamber és Lansbury által vázolt tendenciákhoz hasonlóan szintén megfogalmazza, hogy a foglalkoztatási kapcsolatok fogalma és rendszere túllép a hagyományos munkaügyi kereteken. Szerinte a legnagyobb különbség ott ragadható meg, hogy a kollektív kapcsolatok mellett egyre inkább előtérbe kerülnek az egyéni és a nem képviselt érdekek és jogok, és az alakulóban lévő új struktúra új vizsgálati szempontokat is kíván. Ez szintén párhuzamba állítható az ausztrál szerzőpáros által igényelt, az intézményin túlmutató és interdiszciplináris jellegű megközelítéssel.

Az elmúlt évtizedben az Európai Unióban is egyre gyakrabban használatos a *foglalkoztatás*, illetve a *foglalkoztatáspolitiká* kifejezés. Az Unió témaként megfogalmazott tevékenységi területei között nem 'munkaügyi kapcsolatok', vagyis 'industrial', illetve 'labour relations' szerepel, hanem 'foglalkoztatási és szociális ügyeket' találunk helyettük. A bizottságok között, valamint a parlamenti bizottsági struktúrában is a hagyományos munkaügyi kapcsolatokkal és a tágabb spektrumú foglalkoztatáspolitikával foglalkozó bizottságok nevében a 'foglalkoztatás' kifejezés, és nem a 'munkaügy' szerepel.

Túl az igényen, hogy megszülessen az angolszász verzió magyar változata, magam is úgy vélem, hogy a fentiek szellemében helytállóbb a 'foglalkoztatás' kifejezés, mivel ezzel jelezzük, hogy a tudományos megközelítés igyekszik követni a gyakorlatban zajló változásokat, vagyis a szabályozott és képviselt munkaügyi kapcsolatok mellett figyelmet fordít az ezeken kívül eső, de szervesen a témához tartozó és a jelenlegi tendenciáknak megfelelően egyre nagyobb szerepet kapó kérdésekkel és foglalkoztatási formákkal is, úgymint a nem szervezett munkaerővel, a

jogilag nem munkavállalóként foglalkoztatott munkavállalókkal, a feketemunkával, stb.. A technológiai fejlődés és az ezzel párhuzamosan haladó globalizációs hatás különösképpen az elmúlt évtizedben kezdte erősen átrajzolni a munkaerő-piacot, már nem lehet csupán a megszokott tripartit szereplőkre hagyatkozva elemezni és megérteni az alakulóban lévő új struktúrákat. Tanulmányomban ezzel összhangban én is a 'foglalkoztatási kapcsolatok' (FOK) kifejezést fogom használni.

Az *emberi erőforrások* tematikájának megjelenése és egyre intenzívebb jelenléte a foglalkoztatási kapcsolatok kutatásában sok esetben nem találkozott a FOK szakértőinek egyértelmű rokonszenvével. Számos szakértő nem ért egyet az emberi erőforrások menedzsmentjének (EEM) a foglalkoztatási kapcsolatokba való beolvasztásával, mivel magára az EEM-re is úgy tekintenek, mint a tőkének és a menedzsmentnek a forrásokkal, így természetesen az emberi erőforrásokkal is manipuláló intézményére és jogalapjára, illetve mint egy olyan filozófiára, amely a vezetés kezében összpontosítja a hatalmat és az irányítási potenciált.⁴ Az EEM körüli vita azonban mindenképpen jelzésértékű: újra kell gondolni a munkaügyi kapcsolatok hagyományos értelmezését, kontextusát, kutatási szempontjait és módszereit. Ha pedig kicsit mélyebbre akarunk ásni és közelebb kerülni az új tendencia gyökereihez, akkor fel kell tennünk a kérdést, hogy az EEM-nek a munkaügyi kapcsolatokba való beemelkedése nincs-e összefüggésben a szakszervezetek elerőtlenedésével – ami Európa nagy részén tetten érhető – és, továbbmenve, nem vezethet-e a hagyományos kollektív érdekképviselési forma hanyatlásához. A jelenlegi tapasztalatok alapján az EEM térhódítása a munkaügyi kapcsolatok működésének gyakorlatában nem jelenti a kollektív alku teljes térvészését: az eredményesen és hatékonyan működő kapcsolatokban a két megközelítés együtt van jelen, közösen formálják a kapcsolatokat. Ennek az újfajta jelenségnek a FOK irodalmában több nevet is adtak már, így például nevezték *közös elkötelezettségnek*, *dualizmusnak* és *pragmatikus eklektizmusnak* is.⁵

Mindezek a tendenciák, amelyek átvezetnek a 'munkaügyi'-ből a 'foglalkoztatási kapcsolatokba', természetesen a területen megjelenő konfliktusokat sem hagyják változatlanul. A hagyományos érdekképviselés hanyatlásával és a nem kollektív jellegű, atipikus munkaszerződések sűrűsödésével, illetve a szerződések

⁴ Legge (1991) és Purcell (1992) Forrás: Lansbury-Verevis (1994:8)

⁵ Kochan és Dyer (1992), Regini (1992), Storey (1992) Forrás: ibid: 9.o.

hiányával a konfliktusok arányai is lassan módosulnak, az egyéni viták javára. Az individualizálódó kapcsolatokban a vállalat szerepe megnő, a kereteiken belül működő humánerőforrás-szervezés és a konfliktusok pedig szoros összefüggést mutatnak egymással.⁶

A 'foglalkoztatási kapcsolatok' kifejezés tehát tartalmilag messze túllép a hagyományos munkaügyi kapcsolatok által lefedett területen. Megváltozott az a környezet, amelyet a tradicionális munkaügyi kapcsolatok leírnak. Ennek legfőbb oka, mint láttuk, hogy a nemzetközi verseny és a technológiai változások radikálisan megváltoztatták a piacokat, a termelés szervezetét és a foglalkoztatási formákat mindenütt a világon. A piacok egyidejűleg mentek át egy globalizálódási és szegmentálódási folyamaton az elmúlt évtizedben, ami új kapcsolati rendszerek és alternatív gazdasági struktúrák, stratégiák előtt nyitotta meg a kapukat.⁷ A munkaadók és munkavállalók feladata, szerepe, illetve a köztük lévő viszonyrendszer szükségszerűen át kell alakuljon egyrészt az egyre szélesedő verseny, másrészt az új technológiák által megkövetelt feltételek hatására.

Az új technológiák megjelenése és alkalmazása többnyire új típusú munkaerőt és képzettséget követelt meg, ami azt eredményezte, hogy kezdtek elmosódni az addigi funkcionális és hierarchikus különbségek a vállalat szereplői között. A verseny globalizálódása és az ezzel kapcsolatos egyre intenzívebb gazdasági kihívások, a fokozott termelési kényszer pedig azt vonta magával, hogy az egyes tradicionálisan különálló vállalati egységek – így például a kutatás-fejlesztés, termelés, marketing – között nőtt az együttműködés mértéke és az interdependencia. A kihívások generálta feladatok – hatékonyságjavítás, új termékek kifejlesztése, belső irányítási rendszerek racionalizálása, vállalati környezet és kapcsolatok minőségének fejlesztése, kommunikáció javítása, bizalomra épülő együttműködés támogatása – mindent összevéve megkívánták, hogy a vállalatokon belül működő humán kapcsolatok, illetve a humán erőforrás menedzsment egyre nagyobb stratégiai szerepet kapjanak.

Összefoglalva a fentieket megállapíthatjuk, hogy egyrészt tanúi lehetünk egy lassú átalakulásnak a munkaügyi kapcsolatok terén, a munkaerőpiacon, másrészt körvonalazódnak az ezzel párhuzamosan haladó, illetve a gyakorlati átalakulást követő nevezzük így, 'tudományos' változások is (pl. elemzési szempontok bővülése, interdiszciplinaritás). Úgy tűnik azonban, hogy változásokat leíró új terminológia

⁶ Kántor R., 2005:15

⁷ Verma-Kochan-Lansbury, 1995:1

(‘employment relations’) tendenciákon túlmutató, szabatos definíciója csupán akkor születhet meg, amikor a gyakorlatban is tisztábban kirajzolódik a régi, hagyományos munkaügyi kapcsolatokat felváltó új rendszer és létrejöhet az úgynevezett paradigmaváltás. Hogy a tudományterület valóban változás előtt áll, azt egyértelműen alátámasztja a Nemzetközi Munkaügyi Kapcsolatok Szövetsége (International Industrial Relations Association) két volt elnöke is. Niland 1994-ben nyilatkozta azt elnöki beszédében, miszerint „nem dramatizáljuk túl a helyzetet, ha azon morfondírozunk, vajon a munkaügyi kapcsolatok tudományterülete túl fogja-e élni a huszadik századot”.⁸ Hasonló szellemben nyilatkozott kollégája, Thomas Kochan is négy évvel később, amikor úgy vélte, hogy a MUK mint tudomány mély válságban van.⁹ Való igaz: a klasszikus, a 60-as évek munkaügyi kapcsolatainak tudománya valóban válságban van. Ez azonban nem jelenti azt, hogy megszűnő félben lenne az a tudomány, amely a munka világával foglalkozik. Átalakul. Ezért érzem jó párhuzamnak a kezdeti időkre való hivatkozást, a tudományterület útkeresését, amely időszakra az ’összes foglalkoztatási kapcsolat’ (‘all employment relations’) kutatása és felvállalása volt érvényes. Ezt a tág definíciós kört váltotta fel lassanként, a 60-as évekre megszilárdulva a ’szakszervezet – vállalatvezetés’ (‘union – management’) párosára épülő klasszikus MUK meghatározása. Ez a fajta megközelítés és struktúra már a 80-as években ingadozni kezdett, a 90-es években pedig egyértelművé vált, hogy az elmélet valahogy igen messze került a gyakorlattól és nem képes lefedni a valóságot. Erről a válságról beszél Niland és Kochan. Csakhogy itt nem szabad megállni. És a közelmúlt irodalma azt mutatja, hogy a MUK nem is állt meg saját romjain lamentálni, hanem újra keresi az útját, csakúgy, mint az első világháborút követő egy-két évtizedben. Most megint egyre inkább ’foglalkoztatási kapcsolatoknak’ hívják és ismét a ’összes foglalkoztatási kapcsolat’ felölélésének igényével áll elő. Akkor körülbelül négy évtizedbe telt, míg megszülettek az első átfogó, koherens összehasonlító és klasszifikáló művek. Ha ezt vesszük alapul, úgy most a 80-as évektől kezdhetjük a számítást, és van még tizenöt évünk ahhoz, hogy rendet vágjunk a sűrűben. Hogy megtaláljuk azt a vizsgálati fókuszot, ami a legfőbb magyarázója a rendszerek működésének. A FOK kutatóinak feladata, hogy segítsék a kristályosodást.

⁸ Niland, 1994:463

⁹ Kaufman, 2004:621

Meglátásom szerint a magyar szakirodalomnak is célszerű lenne követni a nemzetközi tendenciákat, és meghonosítani egy új terminológiát a magyar szakirodalomban, nevezetesen a már többször említett 'foglalkoztatási kapcsolatok' kifejezést. Célszerű lenne ez több okból is:

- a) egyrészt abból a célból, hogy megtalálja az immár egy évtizede használatos és terjedőben lévő 'employment relations' magyar megfelelőjét,
- b) másrészt figyelembe véve és integrálva közgondolkodásba és a szakirodalomba a hagyományos munkaügyi kapcsolatok átalakulását és az új tendenciákat.

Dolgozatomban következetesen ezt a kifejezést használom, ezzel karöltve pedig a 'foglalkoztatási konfliktus', valamint a 'foglalkoztatási vita' kifejezést is.

1.4 A disszertáció felépítése

A bevezetést követően az alábbi fejezetekre tagolódik a disszertáció, amelyeket fussunk át előbb címszavakban, majd nézzünk meg részletesebben is:

- a) Az alternatív vitarendezés elméleti áttekintése;
- b) Foglalkoztatási viták;
- c) Az összehasonlító elemzés megalapozása;
- d) A foglalkoztatási AVR rendszerek összehasonlító fejlődéstörténeti áttekintése és elemzése;
- e) A jelenleg működő foglalkoztatási AVR rendszerek összehasonlító elemzése;
- f) Konklúzió: egy kezdeti tipológia vagy egy tipológia kezdete.

Most pedig tekintsük át egy-egy bekezdés erejéig, mit rejtenek magukban az egyes fejezetcímek.

- a) **Az alternatív vitarendezés elméleti áttekintése** végigkíséri az AVR fejlődési útját a huszadik század közepétől, részletesen bemutatja és összeveti a legfontosabb módszereket, kitérve az AVR kritikájára is. Áttekinti az elkerülést, önbíráskodást és megbeszélést, mint a konfliktuskezelés legfontosabb típusait, valamint részletekbe menően elemzi a megbeszélés típusán belül leggyakrabban előforduló és alkalmazott módszereket (tárgyalás,

békéltetés, közvetítés, döntőbíráskodás). Ennek során új megfelelőket javasol a magyar AVR terminológiában az 'érdek alapú' és 'pozicionális' konfliktuskezelés kifejezésekre ('együtműködő' és 'versengő').

- b) A **foglalkoztatási vitákról** szóló rövid fejezet a szűkebb témához kapcsolódó definíciók sorában vág rendet. Bemutatja a foglalkoztatási viták klasszikus tipológiáját, interpretálja az egyes vitatípusokat és beszámol a klasszikus felosztással kapcsolatos kritikákról is, az elmélet és a gyakorlat ellentmondásairól.
- c) **Az összehasonlító elmélet megalapozása** című fejezetben a komparatív elemzésben szereplő országok kiválasztásának egyes szempontjai kerülnek részletesebb kifejtésre, elsősorban a foglalkoztatási tipológiák kapcsán. Slomp, Due, Crouch és Prugberger tipológiáját tekintjük át, illetve, hogy a vizsgált országok hol találhatók az egyes csoportosításokban (ez később lesz kulcsfontosságú, amikor a konklúzióban összevetjük a kiválasztásnál bemutatott FOK és a dolgozat által felállított AVR tipológiát). Ebben a fejezetben tekintjük át az AVR rendszerek összehasonlító elemzésének tagolását és felépítését: sor kerül a dinamikus, fejlődéstörténeti áttekintés és a statikus, a jelenleg működő rendszerek komparatív elemzése szempontjainak bemutatására és magyarázatára is, a bevezetésben megfogalmazott összehasonlító politikatudományi módszertan kritikájával, illetve a javaslatokkal összhangban.
- d) A **foglalkoztatási AVR rendszerek összehasonlító fejlődéstörténeti áttekintése és elemzése** három időszakra bontva, a 18. század végétől a huszadik század végéig (1790-1897, 1898-1945 és 1946-1992) mutatja be és veti össze az öt ország AVR rendszerének fejlődését a foglalkoztatási kapcsolatok terén. Az összehasonlító elemzés során – amelyben sor kerül többek között az eljárások, a történelmi fejlődés folytonossága, az állam beavatkozása és a szociális partnerek együttműködési készségének, valamint a konvergencia-divergencia szempontja alapján történő összevetésre is – megfogalmazunk a tipológia-alkotás irányába mutató feltételeket is.
- e) A **jelenleg működő foglalkoztatási AVR rendszerek összehasonlító elemzésének** kapcsán több komparatív szempont alapján vizsgáljuk meg az adott országok vitarendezési intézményeit. Összehasonlítjuk az eljárásokat, az egyéni és a kollektív jogszabályi és intézményi hátteret, az intézmények

tagjainak összetételét és a képzéseket. Az összehasonlító elemzés során megállapítjuk, melyik szempont milyen súllyal eshet latba a tipológia feltételeinek meghatározásánál.

- f) A **konklúzió**nak több feladata is van: egyrészt válaszol a kutatásnak a bevezetésben feltett központi kérdéseire, másrészt pedig megfogalmazza a kutatás lehetséges továbbfejlesztésének irányait. Ebben a fejezetben választ kapunk arra, hogy létezik-e „a sikeres AVR modell”, felállíthatunk-e egy AVR tipológiát és létezik-e összefüggés az AVR tipológia és a FOK tipológiák között. Magyarország esete külön alfejezetben kerül elemzésre és javaslatokat is megfogalmazunk az MKDSZ reformjára.

1.5 Módszertan

1.5.1 Az összehasonlítás módszerének kritikája és reformja

A doktori kutatásom során alkalmazott meghatározó módszertan az *összehasonlító politikatudományi elemzés*. A Brown és Macridis szerkesztésében nyolcadik kiadásban (1996) megjelent kötet, amely a témának ismert összefoglalója, már bevezetőjében hangsúlyozza, hogy az összehasonlító politikatudomány az elmúlt harminc év során, vagyis az illető kötet első kiadása óta vajmi keveset fejlődött és továbbra is ugyanabban a „folyékony” állapotban található, mint azt az első kiadás bemutatta. Brown a bevezetőben három szempontból is elégtelennek ítéli az összehasonlító politikatudomány fejlődését az elmúlt időszakban: a) az elmélet-építés szempontjából, b) a komparatív elemzés spektrumára vonatkozó definíciók és koncepciók, illetve az ezekkel kapcsolatos tudományos megállapodás tekintetében, c) az empirikus vizsgálatok és ellenőrzések terén, d) adatgyűjtés tekintetében.¹⁰

Sartori a fentemlített kötetben megjelent tanulmányában úgy véli, hogy „az összehasonlító politikatudomány lényegében nem összehasonlító jellegű”.¹¹ Véleménye szerint a terület úgy definiálja önmagát, legalább is az Egyesült Államokban, mint amelynek feladata más országok tanulmányozása, amely többnyire egyetlen ország vizsgálatát jelenti a gyakorlatban. Éppen ezért maga a tudományterület maga is hemzseg az úgynevezett non-komparatistáktól. Sartori

¹⁰ Brown-Macridis, 1996:1

¹¹ Sartori, 1996:20

hangsúlyozza az összehasonlító politikatudományt azt a jellegzetességét, ami megkülönbözteti a politikatudomány többi területétől, nevezetesen hogy itt egy olyan területről van szó, amelyet az általa alkalmazott módszer határoz meg, illetve ír le. Sartori Lijphartot (1971), valamint Holtot és Turnert (1970) idézi ennek megerősítésére és igazolására: előbbi azt mondja, hogy az összehasonlító politikatudomány az egyetlen ága a politikatudományt, amely nem tartalma, hanem módszertana alapján definiálja önmagát, utóbbi pedig szintén úgy érvel, hogy az összehasonlító elnevezés nem tartalmi ismeretekre utal, hanem a tanulmányozás módszerére. Ugyanezt a gondolatot fejtegeti könyvében Berg-Schlosser és Müller-Rommel is, mikor azt írják, az összehasonlító politikatudomány egyrészt egyik részterülete a politikatudományt, másrészt viszont egyik legfontosabb módszere is. Ezzel összefüggésben egyrészt használhatjuk az összehasonlító politikatudomány módszerét más területeken, mint például a nemzetközi kapcsolatok vagy a belpolitika kérdéseiben, de fordítva az is igaz, hogy az összehasonlító politikatudomány területén is használhatunk más módszereket, mint például történelmi, szociál-antropológiai megközelítéseket.¹²

Mielőtt visszatérnénk az összehasonlító politikatudomány jelenlegi helyzetére és annak kritikájára, amiből a fentiekben már kaptunk egy kis ízelítőt, lássuk pontosan, mi is lenne a feladata a politikatudomány e részterületének, illetve módszerének és milyen típusú összehasonlító tanulmányokat különböztethetünk meg. Peters szerint az összehasonlító politikatudomány fő kérdései a következők:¹³

- a) Mi az, amit a kutató el akar magyarázni? (Mi a függő változó?)
- b) Mi(k) lehet(nek) a kérdéses jelenség mögött megbújó ok(ok)?

A jelen kutatás esetében az első kérdésre a válasz a következő: a kutató azt szeretné elmagyarázni, hogyan, milyen modelleknek keresztül működnek a foglalkoztatási konfliktusokban az alternatív vitarendezési intézmények és módszerek az egyes országokban. A második kérdést tekintve pedig a kutatás arra is választ próbál adni, hogy milyen okok állhatnak az egyes modellek kialakulásának és sikeres, illetve kevésbé sikeres működésének hátterében.

A politikatudomány számára az összehasonlítás mindenképpen az egyik, ha nem a legfontosabb módszer, mivel ez helyettesíti azt a fajta kísérletezést, ami sok tudomány számára az elméletek tesztelésének módja. De milyen módokon is

¹² Berg-Schlosser és Müller-Rommel, 2003:14

¹³ Peters, 1998:26

folytathatjuk az összehasonlítást? Az alábbi tipológia az összehasonlító politikatudományi elemzés, ennek a „sokszínű intellektuális vállalkozásnak” – amelynél a sokszínűség egyszerre jelent erősséget és gyengeséget is – legfőbb fajtáit foglalja össze:¹⁴

1) Egyetlen országról szóló tanulmányok (single country studies, one-country or one-unit studies)

Ebben a fajta tanulmányban a kutató csupán egyetlen országot vizsgál, azt explicit nem hasonlítja össze más országokkal. Csak implicit módon összehasonlító jellegűek.

2) Folyamat- és intézményi elemzések (process and institution studies)

Ebben az esetben a kutató egy folyamatból, illetve egy intézményből emel ki bizonyos, kisszámú elemeket, aspektusokat, amelyek valamilyen módon hasonlónak tűnnek, és ezek az elemek, aspektusok segítségével próbál fényt deríteni a folyamat, illetve az intézmény természetére, valamint annak az országnak a politikai környezetére, amelyben a folyamat végbemegy, illetve ahol az intézmény működik. Gyakori változata ennek a módszernek a több országot felölelő közpolitikai elemzés.

3) Tipológia-alkotás (typology formation)

Ahogy neve is mutatja, ez a fajta megközelítés azt tűzi ki feladatául, hogy olyan sémákat hozzon létre, amelyek segítségével klasszifikálni tudja a vizsgált területet.

4) Regionális statisztikai elemzés (regional statistical analysis)

Ennél a módszernél a kutató országok egy kisebb csoportján végez statisztikán alapuló összehasonlító elemzést, tesztel bizonyos hipotéziseket, és általánosan érvényes jellemzőket próbál megfogalmazni a régió szintjén.

¹⁴ Peters, 1998:13-20

5) *Globális statisztikai tanulmányok (global statistical studies)*

Ezek a tanulmányok elsősorban politikai, gazdasági és társadalmi változókkal dolgoznak, és statisztikai tesztek segítségével próbálják feltérképezni az összefüggéseket a fenti változók között.

Az első típus mind a mai napig domináns, de egyben vitatott tényező az összehasonlító politikatudományban. Verba szerint az egy országról szóló tanulmányok is tekinthetők összehasonlító jellegűnek, amennyiben felfedezhetőek bennük a más országokkal történő implicit összehasonlítás jegyei, illetve ha a kutatás szoros kapcsolódást mutat az összehasonlításon alapuló elméletekkel.¹⁵ Sartori is azon a véleményen van, hogy egy tanulmány minősülhet komparatívnak anélkül, hogy valójában összehasonlítást végezne – vagyis az egy országról szóló tanulmányokról van szó –, feltéve, hogy komparatív kontextusba van beágyazva.¹⁶ Mindazonáltal arra is figyelmeztet, hogy ha valaki implicit (azaz tudat alatt) komparatív, az ugyan valószínűleg jobb tudóssá, jobb szakemberré teszi, de mégsem moshatjuk el teljesen az implicit és az explicit összehasonlítás közötti különbséget azzal, hogy automatikusan komparatistát csinálunk a tudatalatti komparatistából. Mint láthatjuk tehát, a csupán egy országot vizsgáló tanulmányok kérdése nincs világosan rendezve, bár a gyakorlati tapasztalatok szerint valóban az összehasonlító politikatudomány részét képezi.

Én szeretnék vitatkozni ezzel az időnként kimondott, időnként hallgatólagosan létező konszenzussal. Sőt, úgy vélem, nem csupán az egyetlen országot tárgyaló elemzésekkel kapcsolatban merülhet fel kétség azok összehasonlító jellegét illetően, hanem számos olyan tanulmánnyal is, amely több országot vizsgál, de ezeket nem hasonlítja össze valójában, hanem országtanulmányok soraként prezentálja a komparatív elemzés fátyla alatt. Véleményem szerint az úgynevezett implicit vagy tudatalatti, egy vagy több országtanulmányból összeálló művek nem képezik, nem képezhetik részét az összehasonlító politikatudománynak, noha nagyon fontos alapul szolgálnak a komparatív elemzésekhez. Ezek nélkül az előtanulmányok nélkül ugyanis nem is születhetnének meg a valódi, explicit összehasonlító tanulmányok. Ez azonban továbbra sem feltétlenül jogosítja fel őket, hogy az összehasonlító

¹⁵ Verba, 1967:111-128

¹⁶ Sartori, 1996:21

politikatudomány szerves részeinek tekintsük őket. Javaslatom szerint az összehasonlító politikatudomány vonatkozásában a fentemlített műveket „prekomparatív”-nak nevezhetjük.

Az egy országot elemző tanulmányok kapcsán talán könnyebben elfogadható az érvelésem, miszerint ez inkább csupán az összehasonlítást előkészítő, megalapozó munkaként kezelhető (amely azonban természetesen önmagában is értelmezhető és helytálló, nem csupán az összehasonlító politikatudománnyal kapcsolatban hozva). Hadd mutassam be részletesebben is, miről beszélek valójában, amikor azt mondom, hogy a több országot górcső alá vevő tanulmányok sem szükségszerűen tekinthetők komparatívnak. Ezek a művek rendszerint országtanulmányokból épülnek fel, amelyben az országnevek adják a fejezetek címét, az összehasonlító elemzés maga pedig nem, vagy csupán marginálisan van jelen.

Úgy vélem, az 'összehasonlító' jelzőre igényt formáló irodalomnak – a fentiekkel ábrázolttal ellentétben – vagy másféle tagolást kellene követnie, vagy pedig több teret kellene hagynia a komparatív elemzésnek. Félreértés ne essék, az országtanulmányokra, vagyis az egyes rendszerek történetének, működésének és jellemzőinek feltárására, bemutatására és magyarázatára mindenképpen szükség van; ez egyértelműen szükséges feltétele, illetve kiindulópontja az összehasonlító elemzésnek, csak éppen – mint már korábban is említettem – nem helyettesíti azt.¹⁷

Visszatérve tehát a definíció kérdéséhez, amit jómagam kíváncsún tartanék az összehasonlító politikatudománnyal kapcsolatban, nézzük meg közelebbről, milyen formai és tartalmi követelményeknek kellene teljesülniük, hogy elsősorban ne implicit, tudatalatti összehasonlításról beszélhessünk. Véleményem szerint akkor beszélhetünk összehasonlító politikatudományi tanulmányról, amennyiben az alábbi két feltétel közül legalább az egyik teljesül:

- A mű felépítése, struktúrája nem azt a fajta sémát követi, amelyben a vizsgált országok nevei adják az egyes fejezetek címét és az egyes fejezeteken (országtanulmányokon) belül kerül sor a kiválasztott, szempontok szerinti elemzésre, hanem fordítva: a fejezetek az elemzési

¹⁷ Példaként felhozhatunk egy kézenfekvő és jól ismert, a politikatudományi oktatásban is sűrűn használt művet, Almond és Powell (2006) 'Összehasonlító politológia' című vaskos kötetét, amely függelék nélkül összesen 791 oldalt számlál, és amelyből csaknem hatszáz oldalt országtanulmányok tesznek ki.

szempontok szerint strukturálódnak, eszerint követik egymást, és az egyes fejezetekben (az egyes szempontokból) kerül sor a kiválasztott országok elemzésére. Így formailag mindenképpen közelebb kerülünk a komparatív megközelítéshez, tartalmilag pedig – nyilvánvalóan a formai átalakítás következményeképpen is – az érdemi, explicit összehasonlító elemzés tenné ki a mű nagy részét. Ez a megközelítés különösen egy konkrét időpontra vetített, vagy relatíve rövid időszakot áttekintő, statikus jellegű elemzésnél alkalmazható eredményesen.

- Az előző struktúrától eltérően, elsősorban hosszabb időszakot áttekintő, dinamikus jellegű összehasonlító vizsgálatnál célszerű kronológialag tagolni az elemzést, vagyis bizonyos, logikusan megválasztott időintervallumok alatt tárgyalni az egyes országok jellemzőit. Ez lényegében történelmi időszakonként tagolt összehasonlítást is eredményezhet, bár az egyes időszakok alatt az országok, illetve jellemzőik bemutatása országtanulmányok formájában jelenik meg. Az egyes időszakok áttekintését explicit összehasonlító elemzés zárja, amelyek lehetőséget adnak a vizsgálat végén, hogy ezek összegzésével párhuzamban szemlélhessük az egyes országok fejlődését a meghatározott időszakokban csakúgy, mint a teljes vizsgálati időszakra vonatkozóan.

Hadd jegyezzem meg, hogy a második feltétel alatt bemutatott struktúra, illetve az ott megfogalmazott formai és tartalmi kritériumok összessége, amely lehetővé teszi az országtanulmányok jelenlétét – bár mint láttuk nem az implicit összehasonlító tanulmányokra jellemző formában, hanem időszakokra bontott tagolásban és kronológiai szempontok alatti áttekintésben), különösképpen azokban az esetekben bizonyulhat még megfelelő és hasznos választásnak, amelyekben a vizsgált országokat vagy szempontokat a szakirodalom nem dolgozta fel kimerítően. Ezekben az esetekben ugyanis nyilvánvalóan nagyobb szükség van úgynevezett előtanulmányokra, mielőtt neki lehet veselkedni az összehasonlító elemzésnek. A prekomparatív tanulmányokat azonban ebben az esetben sikeresen helyettesíthetjük az időrendi szempontok bevezetésével, vagyis az időszakokra tagolt összehasonlító

áttekintéssel és elemzéssel. A hosszú múltra visszatekintő, a szakirodalom által alaposan és sok szempontból vizsgált és kidolgozott területek (országok, szempontok stb.) esetében valószínűleg kevesebb szükség van országtanulmányok beépítésére az összehasonlító műbe, mivel azok nagy számban megtalálhatók a szakirodalomban. Ez utóbbi esetben az első pontban megfogalmazott formai és tartalmi követelmények követése tűnik célszerűnek, vagyis az a fajta felépítés, amely nem tartalmaz országtanulmányokat, hanem a komparatív elemzési szempontok alapján tagolódik és ezen szempontok alatt tárgyalja az egyes, az összehasonlításban részt vevő országok jellemzőit. Disszertációmban mindkét fent vázolt struktúra megtalálható, mivel a komparatív elemzés egyik része hosszabb időszakot áttekintő, dinamikus jellegű, míg a másik rész a jelenlegi, vagyis egy bizonyos állapotot tükröző, statikus vizsgálat keretében valósítja meg az összehasonlítást az öt ország foglalkoztatási AVR rendszerei között.

Jelen kutatás az összehasonlító politikatudományi tanulmányok tipológiáját tekintve a második kategóriába, vagyis a folyamat- és intézmény-elemzésbe illik bele. Ezt kiegészítve – és remélhetőleg gazdagítva a végeredményt – a kutatás a tipológia formálás irányában is tesz tapogatózó lépéseket. A nagyító alá vett öt európai ország összehasonlító analízise lehetővé teszi, hogy kirajzolódjanak egy tipológia körvonalai is, amit különösen a már szintén bemutatott az európai foglalkoztatási kapcsolatokra vonatkozó tipológiákkal érdemes összevetni.

A dolgozat az összehasonlító politikatudomány fenti keretein belül legjobb tudása szerint megpróbál eleget tenni azoknak a követelményeknek, amelyeket önmaga állít fel a fent javasolt definíció (a komparatív politikatudományi elemzés formai és tartalmi kritériumai) segítségével.

1.5.2 A vizsgált országok kiválasztása

Több oka is van, hogy választásom a fenti országokra esett. Mivel komparatív tanulmányról van szó, az összehasonlító elemzés alanyainak kiválasztása – mennyisége és minősége – kritikus fontosságú annak érdekében, hogy a valóságnak megfelelő konklúziók születhessenek. Mielőtt rátérnénk a kutatásban konkrétan jelen lévő országok kiválasztásának magyarázatára, vessünk egy pillantást a mennyiség és minőség kérdésére az összehasonlító politikatudományi kutatások kapcsán.

Az összehasonlító politikatudomány általában különbséget tesz nagy számokra épülő (based on large numbers) és kis számokra épülő (based on small numbers) tanulmányok között. A nagy számokra épülő tanulmányok a gyakorlat szerint statisztikai jellegűek, míg a kis számokra épülő tanulmányokat inkább esettanulmányoknak nevezhetjük. Mint elnevezésük is mutatja, a lényegi különbség a két megközelítés között, hogy míg előbbi (nagy „n” vagy large „n”) széleskörű, de felszínesebb összehasonlító elemzést biztosít, addig utóbbi (kis „n” vagy small „n”) szűk körű, de mélyreható analízisre ad lehetőséget. A nagy „n” esetében a kutató azokat a változókat, konkrétan azokat a dimenziókat és paramétereket vizsgálja meg, amely alapján feltevése szerint az egyes rendszerek („n” számú rendszer) különböznek egymástól. A kis „n” módszere ezzel szemben értelemszerűen kevésbé széleskörű, viszont mélyebb elemzést tesz lehetővé az egyes rendszerekben, fényt derítve az adott jellemzőkre és a közöttük lévő viszonyra. A „politológusok így nem csupán azt fogják megtudni, hogy vajon a demokráciák békésebb rendszerek-e mint a diktatúrák, hanem azt is, miért viselkednek a demokratikus vezetők úgy, ahogyan viselkednek”. (Almond et al., 2004:32) Ezt a jelen témára vonatkoztatva talán úgy fordíthatnánk le, hogy nem csupán arra találhatunk választ az összehasonlító elemzések eredményeképpen, hol, mely rendszerekben működnek az alternatív vitarendezés módszerei hatékonyan és hatásosan, hanem azt is, hogy mi az oka az egyes rendszerekben tapasztalt sokkalta magasabb fokú hatékonyságnak és hatásosságnak. Ma már általánosan elfogadott vélemény, miszerint a fenti két komparatív megközelítés kiegészíti egymást, vagyis egy összetett és részletes összehasonlító elemzéshez mind a kettőre szükség van. (Almond et. al., 2004:33) A nagy számokra épülő tanulmányok a magyarázatok megbízhatóságát és a pontosságát növelik, a kis számokra épülő tanulmányok pedig a mélyreható elemzésen keresztül hozzájárulnak a lehetséges hipotézisek felállításához.

Rátérve a jelen kutatásban szereplő és az összehasonlításban részt vevő országokra, vegyük sorra azokat a szempontokat, amelyek befolyásolták a kiválasztást. Szeretném jelezni, hogy a szempontok igen összetettek, részben elméleti, részben gyakorlati motivációkkal a háttérben.

- a) Kutatásomban öt országot választottam ki összehasonlító elemzés céljából, mivel ez a komparatív politikatudományi elemzések elmélete alapján és az én meglátásom szerint is nagyjából olyan mennyiségnek tekinthető, ami

alkalmat ad a nagy „n” jellegű és a kis „n” jellegű elemzések egyes elemeinek ötvözésére. Relatív széleskörű, de annyira mégsem, hogy ne lehessen mélyrehatóan elemezni az adott rendszereket, viszont elegendő mértékben reprezentatív ahhoz, hogy általánosabb jellegű következtetéseket is levonhassunk a vizsgálat végén (ami az alternatív vitarendezési módszerek sikeres alkalmazásának, illetve az ezeket a módszereket gyakorló intézmények sikeres működésének modellje felállítása szempontjából nem elhanyagolható fontosságú). Ahogyan Peters írja, bármiféle megközelítésnek, amely összehasonlítással kapcsolatos, mérlegelnie és döntenie kell a komplexitás és az általánosítás erényei között.¹⁸ Az összehasonlító elemzés megkezdése előtt tehát nem csupán a vizsgálandó országok számát, hanem az elemzés szintjét is meg kell határoznunk, ami – mint azt láttuk – nyilvánvalóan a kiválasztott vizsgálati alanyok számától is függ. Ez az összefüggés azonban nem teljesen egyértelmű, ha figyelembe vesszük, amit Walker már idestova negyven évvel ezelőtt megjegyzett, nevezetesen, hogy nem a kiválasztott országok száma *per se* a legfontosabb tényező, hanem azok reprezentativitása, a variációk sokasága, amelyet képviselnek.¹⁹ Ennek fényében a kutatás elején az országok kiválasztása során igyekeztem nem csupán a mennyiséget, hanem a reprezentativitást is szem előtt tartani.

- b) A vizsgálandó országok számának megállapítását a reprezentativitás igénye mellett a doktori kutatás adta keretek és a kutatás egyszemélyes volta is befolyásolta.
- c) A kellő reprezentativitás céljából az alternatív vitarendezés területén eltérő típusú-hosszúságú fejlődési úttal és alkalmazási módokkal működő alanyokat kerestem.
- d) A kelet-közép-európai példa esetében – mint már utaltam rá korábban – kifejezett aktualitása van a témának, lévén relatív új intézményről és szolgáltatásról van szó, valamint a nyugat-európai régióból való kilépés nyilvánvalóan tovább erősíti a sokszínűséget és ez által a kutatás reprezentativitását is. További fontos tényező, hogy az összehasonlító

¹⁸ Peters, 1998:5

¹⁹ Walker (1967) Forrás: Bean, 1994:13

elemzésből származtatható következtetések valószínűleg egyrészt magyarázatot adhatnak a magyar vitarendezési rendszerben felmerülő nehézségekre, másrészt pedig támpontot is szolgáltathatnak arra vonatkozólag, hogyan fejlődhetne tovább az MKDSZ és hogyan válhatnának a szolgáltatások hatékonyabbá és hatásosabbá. A kelet-közép-európai régió országai közül nem volt nehéz a választás mivel adott volt az itthoni példa, amely ráadásul az első ilyen intézmény Kelet-Közép-Európában, és mint ilyen, immár egy évtizedes múltra nézhet vissza, aminek köszönhetően rendelkezik az összehasonlításhoz szükséges tapasztalatokkal és adatokkal.

- e) A nyugat-európai példák kiválasztásánál a már említett alternatív vitarendezési hagyományok sokszínűsége mellett a legmeghatározóbb szempont a foglalkoztatási kapcsolatok jellege volt, amelyhez a támpontot a szakirodalom tipológiai szolgáltatották. *(Ennek részletesebb kifejtésére az összehasonlító elemző rész elején kerül sor.)*
- f) Szintén fontos volt a Magyarországon kívüli példák beválogatása során, hogy – a kutatás megvalósíthatósága, kivitelezhetősége érdekében – megfelelő mennyiségű és minőségű irodalommal és adattal rendelkező rendszereket vegyek alapul az összehasonlításhoz.

1.6 A kutatás újdonsága a szakirodalom viszonylatában és új kihívások

A foglalkoztatási konfliktusok békés rendezésének témaköre már önmagában is egy viszonylag speciális és szűk területnek tekinthető, mivel két nagyobb 'halmaz', a foglalkoztatási kapcsolatok és az alternatív vitarendezés keresztmetszetében található. Ezt a keresztmetszetet is tovább szűkíti, ha azt a szakirodalmat keressük, amely összehasonlító jelleggel íródott a témában. Ebben a már igen szűk körben elsősorban de Roo és Jagtenberg könyvét kell megemlítenünk a foglalkoztatási viták rendezéséről, mint a legnagyobb szabású és legátfogóbb művet a témában.²⁰ A könyv európai szinten tárgyalja a témát négy ország alternatív vitarendezési rendszerének mélyreható és részletes, valamint nyolc másik európai ország rendszerének rövidebb áttekintésén keresztül, és egy fejezet erejéig tartalmaz explicit összehasonlító

elemzéseket is. Bizonyos mértékben limitálja az összehasonlítást, hogy erősen intézmény-orientált és nem foglalkozik a szélesebb kontextussal, másrészt pedig bevallottan elsősorban jogi-jogászi szempontból közelít a témához. Erőssége viszont a tanulmánynak, hogy az alternatív vitarendezési intézmények történeti fejlődését is bemutatja, bár sajnos nem komparatív perspektívában, hanem egymástól független országtanulmányok keretében.

Nem összehasonlító jellegű, de nagyon fontos és hasznos áttekintését adja a jelenlegi alternatív vitarendezésnek az európai foglalkoztatási konfliktusokban a European Industrial Relations Observatory (EIRO)²¹ két tanulmánya, amelyek a közelmúltban jelentek meg. Ezek azonban csupán egymástól független országtanulmányok, összehasonlító elemzést, mint említettem, nem tartalmaznak, viszont kollektív és egyéni vitákra, illetve kollektív és egyéni vitarendezési rendszerekre bontva végzik az áttekintést. További erőssége a tanulmányoknak, hogy nagy „n”-nel dolgoznak, vagyis felölelik az összes jelenlegi uniós országot, jó prekomparatív alapot képezve egy nagyobb volumenű későbbi összehasonlító elemzéshez. A tanulmányok elsősorban jogszabályi és intézményi jellegűek, fejlődéstörténetet nem tartalmaznak, vagyis a jelenlegi állapotot tükrözik, ami azonban egy mélyreható, nem csak a tényeket, hanem a miérteket is kutató összehasonlító elemzéshez – amire a jelen dolgozat is vállalkozott – nem elégséges.²²

Lássuk azonban, hogy milyen erőnyeket tud felmutatni a jelen kutatás és milyen szempontokból tud hozzájárulni a szakirodalom gazdagításához:

²⁰ de Roo-Jagtenberg (1994)

²¹ *Thematic feature – Individual labour/employment disputes and the courts* (2004), EIRO
Thematic feature – Collective dispute resolution in an enlarged European Union (2006) EIRO

²² A fentiek mellett megemlíthetjük még Hanami és Blainpain köteteit a foglalkoztatási konfliktusok kezeléséről, valamint az International Labour Organisation (ILO) tanulmányait. Előbbi meglehetősen széles vizsgálati spektrumot ölel fel, mivel kilenc ország foglalkoztatási konfliktusait és rendezési modelljét vizsgálja meg esettanulmányokon keresztül is, de magának az alternatív vitarendezési rendszernek nagyon kevés figyelmet szentel. Utóbbi tanulmányok már igen régiek, nem tekinthetők aktuálisnak, a közelmúltban pedig nem született átfogó ILO felmérés az AVR rendszerekről.

Források:

- Hanami, T.-Blainpain, R. (eds) (1987) *Industrial conflict resolution in market economies : a study of Canada, Great Britain, and Sweden* Deventer, Netherlands: Kluwer Law and Taxation Publishers
- Hanami, T.-Blainpain, R. (eds) (1989) *Industrial conflict resolution in market economies : a study of Australia, the Federal Republic of Germany, Italy, Japan, and the USA* Deventer, Netherlands: Kluwer Law and Taxation Publishers
- ILO (1933) *Conciliation and arbitration in industrial disputes, studies and reports*, Geneva
- ILO (1973) *Conciliation in Industrial Disputes: A Practical Guide*, Geneva
- ILO (1980) *Conciliation and arbitration procedures in labour disputes*, Geneva
- Treu, T. (1984) *The Prevention and Settlement of Industrial Conflict in the Community Member States*, Report of the European Commission, Luxembourg

- Fogalmi újítás: A dolgozat bevezeti a 'foglalkoztatási kapcsolatok' és 'foglalkoztatási konfliktusok és viták' (employment relations, employment conflicts and disputes) terminológiát magyar nyelven, valamint értelmezi az angolszász eredetű kifejezéseket, amelyre az irodalomban eddig nem került sor, a definíció ugyanis meglehetősen körvonalazatlan maradt, bár már egy évtizede használatos.
 - Elméleti összegzés: A dolgozat tartalmaz egy átfogó áttekintést az alternatív vitarendezés módszereiről és jellegzetességeiről. Nem csupán egyetlen vitarendezési eljárásra koncentrál, ami gyakori jellegzetessége az irodalomnak, hanem komplex képet fest az AVR legfőbb módszereiről, emellett pedig javaslatot tesz bizonyos bevett magyar szakkifejezések reformjára.
 - Módszertan: A dolgozat megfogalmazza a politikatudományi összehasonlító elemzés, illetve az ezt alkalmazó művek kritikáját és új javaslatokat tesz a komparatív tanulmányok struktúrájára nézve, ami egyben tartalmi fejlődést is jelenthet. A tanulmány természetesen igyekszik megvalósítani a javasolt reformokat az összehasonlító elemzés során.
 - Dinamikus és statikus összehasonlító elemzés: a disszertáció az alternatív vitarendezés történeti fejlődését (dinamikus elemzés), valamint a jelenlegi modellek jellegzetességeit (statikus elemzés) is megvizsgálja és összehasonlítja. Vagyis egy módszertanilag megalapozott, külső és belső tényezőket egyaránt szem előtt tartó, a szokványos, elsősorban jogszabályi és intézményi jellemzőket figyelembe vevő tanulmányokon túllépő elemzést kísérel meg véghezvinni, amely önmagában is hozzájárul a téma szakirodalmához, ezt pedig tovább fejleszti azzal, hogy az elemzéseket öt ország kapcsán végzi el, majd összeveti az eredményeket egymással, megfogalmazva közös és eltérő vonásokat (konvergencia-divergencia).
 - Tipológia-alkotás: a kutatás egyik jelentős hozzájárulása a szakirodalomhoz, hogy a komplex összehasonlító elemzés eredményeire építve megpróbál összeállítani egy AVR tipológiát (foglalkoztatási AVR rendszerek klasszifikálása),
-

meghatározva az egyes típusok jellemzőit. Ez többek között ahhoz is hozzásegít, hogy megfejtjük, illetve magyarázatot találjunk a magyar vitarendezési rendszer, ezen belül pedig konkrétan a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat működési nehézségeire, ellentmondásaira.

Végül szeretnék megemlíteni egy olyan tényezőt, amely részben motivációt adott, részben utat mutatott a kutatás kezdetén, és amellyel összhangban reményeim szerint ez a tanulmány hozzá tud járulni - ha szerény mértékben is - a hazai politikatudomány fejlődéséhez és sokszínűségének gazdagításához.

1993-ban a Politikatudományi Szemle vitát indított a magyar politikatudomány helyzetéről a tudomány rangos képviselőinek felkérésével, amelynek során többek között arra a kérdésre is választ kerestek, hogy milyen irányba kellene fejlődnie a területnek az oktatásban és a kutatásban, valamint hogy milyen a szak viszonya a nemzetközi fejlődési tendenciákhoz. Ennek kapcsán vélte úgy akkor Ágh Attila, hogy a magyar politológiának legfontosabb stratégiai céljai közé tartozik egyrészt a komparatív dimenzió, a komparatív megközelítés megerősítése, alapkövetelménnyé tétele, valamint az önerőre támaszkodás, vagyis a saját (magyar) nemzeti és regionális út feldolgozása komparatív megközelítésben és sajátos problémákra koncentrálni. (1993:108) Úgy vélem – bár azóta eltelt több mint egy évtized –, hogy a magyar politológia még mindig fiatal tudománynak tekinthető, amely továbbra is – ismét Ágh szavaival élve – a „felnőtté, nemzetközileg elismertté és versenyképessé” válás útján halad. Éppen ezért a fent megfogalmazott stratégiai célok talán még ma sem tekinthetők elévültnek, jóllehet nyilvánvalóan komoly előrelépések történtek mind a két területen. Disszertációmmal ezt a két stratégiai célt kívánom támogatni, azáltal hogy egyrészt összehasonlító kutatást és elemzést végzek, másrészt pedig a foglalkoztatási kapcsolatok egy sajátos problémájára összpontosítva próbálom feldolgozni a haza fejlődési utat és jellegzetességeket.

2. fejezet

Az alternatív vitarendezés elméleti áttekintése

2.1 Bevezetés

Disszertációm jelen fejezetét az alternatív vitarendezés (AVR), illetve az ezzel kapcsolatos legfontosabb módszerek bemutatásának szeretném szentelni. Mint azt a bevezetőben is említettem, a dolgozat témája két terület keresztmetszetéből született: a foglalkoztatási kapcsolatok és a konfliktuskezelés találkozásából. Most tehát elérkeztünk az utóbbi területhez, amelyet ezúttal szintén a disszertáció szempontjából legfontosabb részterületre szeretnék szűkíteni, nevezetesen az alternatív vitarendezési módszerek áttekintésére.

A fejezet célja, hogy a legfőbb módszereket egymással összevetve tekinthessük át, a későbbi elemzések fényében ugyanis fontos, hogy megértsük a közöttük levő különbségeket és tisztában legyünk az egyes módszerek jellegzetességeivel. Az összefoglaló tehát elsősorban azáltal próbál szerény mértékben hozzájárulni a hazai szakirodalomhoz, hogy nem csupán egy-egy szeletét (jellemzően egy-egy módszerét, ezek közül is túlnyomóan a közvetítést vagy a döntőbíráskodást) tárgyalja az alternatív vitarendezésen belül, hanem ezeket a „szeleteket” együttesen, egymással való összefüggésükben vizsgálja. Ennek során pedig megkísérel olyan részletekre is rávilágítani, amelyek remélhetően gazdagítani tudják a magyar nyelvű irodalmat. Az áttekintés mellett – nem fő feladatként, hanem inkább kiegészítésként – helyenként igyekeztem új javaslatokkal is hozzájárulni az AVR szakirodalmához.

Ismét szeretném hangsúlyozni, hogy az alternatív vitarendezés alább bemutatásra kerülő módszerei nem csupán a foglalkoztatási kapcsolatok terén használatosak, hanem számos más területen is, így a gazdasági életben, polgárjogi jellegű ügyekben, oktatásban, diplomáciában, fegyveres konfliktusban stb. A dolgozat gyakorlati részében, vagyis az összehasonlító elemzés során csupán az AVR-nek a foglalkoztatási kapcsolatok és konfliktusok területén belül betöltött szerepével foglalkozom.

2.2 Tipológia: definíciók és jellemzők

A fejlett társadalmakban jellemző konfliktuskezelési szokások, technikák együttes vizsgálata számos tipológiát eredményezett a konfliktusra adott válaszok jellege alapján. A konfliktusos helyzetek által kiváltott magatartásformák alakulásának tipizálására Palmer és Roberts is kísérletet tett a békés vitarendezésről szóló átfogó művében (1998)²³, amely meglátásom szerint igen egyszerűen, de a főbb típuscsoportokat mégis különválasztva klasszifikálja a vitarendezési megközelítéseket. A szerzőpáros három megközelítést különböztet meg:²⁴

- Elkerülés (Avoidance)
- Önbíráskodás (Self-help)
- Megbeszélés (Talk)

Jómagam is ezt a három megközelítést veszem alapul, azonban a következőképpen csoportosítom őket:

Egyoldalú:

Elkerülés

Önbíráskodás

Kétoldalú:

Megbeszélés

Nagyon fontosnak ítélem az egyoldalú és kétoldalú megközelítések megkülönböztetését, mivel úgy vélem, a konfliktuskezelés szempontjából a kétoldalú az elérni kívánatos legjobb megoldás. Az egyoldalú csoporton belül pedig hangsúlyozni szeretném, hogy míg az elkerülés elfogadott és bevett módszer a fejlett társadalmakban is és vezethet kétoldalú vitarendezéshez a későbbiekben, az önbíráskodás elfogadhatatlan ugyanezekben a társadalmakban és gyakorlatilag nincsen esély rá, hogy kétoldalú rendezésbe torkolljon. Most pedig lássuk a tipológia egyes pontjainak definícióját és részletes interpretációját.

2.2.1 Elkerülés

Az elkerülés igen érdekes és összetett kifejezés, több magatartásformát is magában foglal, amelyek azonban ugyanarról a töről fakadnak. Az elkerülés egyrészt

²³ Palmer-Roberts, (1998)

²⁴ Palmer-Roberts, 1998:13

arra utal, hogy a konfliktusban álló fél a probléma figyelmen kívül hagyását választja a konfliktusra adott válaszként, illetve annak kezeléseként; minden folyik a régi mederben, nincs érezhető nyoma a konfliktus jelenlétének a két fél kapcsolatában, mivel a sértett fél nem érzékelteti, hogy a másik fél valamely lépése nem volt számára kedvező vagy rokonszenves. Ebben az esetben egyfajta *passzív* reakcióról beszélünk. Van azonban az elkerülésnek egy *aktív* fajtája is, amely alatt azt értjük, hogy a konfliktusban álló fél megpróbál távol maradni a másik féltől, kerüli a vele való találkozást; ezzel a megoldással tehát elkerüli a konfliktussal, így a másik féllel való szembenézést. Amíg tehát az első esetben a konfliktusban álló fél 'folytatunk mindent, mint ha mi sem történt volna' viselkedést tanúsít, addig a második változatban megpróbál céltudatosan kilépni a konfliktus hatóköréből, szélsőséges esetben teljesen elvágja magát a másik féltől. Az elkerülésnek ezt a két fajtáját Palmer és Roberts is megkülönbözteti, a passzív és aktív elkerülés kifejezése viszont tőlem származik. Most pedig nézzük meg, mi motiválhatja a fenti két magatartásforma alkalmazását. A *passzív* reakció, vagyis a 'semmit sem csinálni' elve mögött legtöbbször az állhat, hogy az egyet nem értés tárgya vagy mértéke nem igazán jelentős, át lehet siklani felette, illetve egyszerűen „nem éri meg” belemenni a vitába, mert annak költsége – vagyis az általa okozott veszteség – túl nagy lenne a két fél közötti kapcsolat értékéhez, fontosságához képest. Előbbi hozzáállásnál inkább érzelmi, utóbbinál inkább racionális motivációról beszélhetünk. Az *aktív* reakció esetében a konfliktusban álló fél a másik kifejezésére juttatja, hogy számára valamely lépés, cselekedet kedvezőtlen, nem elfogadható; ez a fajta visszavonulás alkalmat adhat a feleknek arra, hogy időt nyerve újra végiggondolják a nézeteltérést és lehiggadva tudják később megtárgyalni a problémát. Természetesen igen széles skálán mozoghat a reakciók intenzitása, és a legtöbb alkalommal nem a szélsőséges esetek valósulnak meg. A részleges visszavonulás sokkal gyakrabban érhető tetten, mint a másik féllel való érintkezés teljes elvágása, mivel sokszor már egy enyhébb reakció is elegendő jelet szolgáltat a másik félnek, hogy megértse, valamely lépése nem talált kedvező fogadtatásra, következtetni tudjon a vita komolyságára, és ennek fényében tudja majd alakítani jövőbeli magatartását.

Érdekesnek tartom bevonni ebbe körbe, azaz az elkerülés témájába azt a hozzáállást, viselkedésmódot is, amelyet – talán *proaktívnak* nevezve – úgy jellemezhetnénk, hogy egy adott személy igyekszik elkerülni, megelőzni a konfliktus

kialakulását is.²⁵ Ez ugyan természetesen más jellegű „elkerülés”, mint az előző kettő, lévén itt nincs szó kialakult konfliktusról és reakciókról, de természetét tekintve talán hasonló töről fakadhat. Érdekes lenne megvizsgálni tudományos szempontból, hogy a konfliktuskerülő, proaktív magatartás vajon magával vonja-e a feljebb tárgyalt elkerülő stratégiák alkalmazását konfliktushelyzet esetén. Más szóval, aki hajlamos a konfliktuskerülő viselkedésre, az vajon egy már kialakult vitában is az elkerülést választja-e megközelítésként. Ennek a lehetséges összefüggésnek feltérképezése azonban nem feladata jelen kutatásnak, csupán egy felvetés, amelyet talán érdemes lenne elemezni és igazolni.

2.2.2 Önbíráskodás

A konfliktushelyzetekkel kapcsolatos viselkedésmódok, rendezési stratégiák második csoportját az úgynevezett *önbíráskodás* alkotja. Ezt az eredeti tipológia „self-help”-nek nevezi, amit azonban én nem tartok megfelelő elnevezésnek, túl pozitívnak ítélem, ami nem fejezi ki valójában a reakció egyoldalúságát és önkényességét. A magyar kifejezés érzésem szerint sokkal jobban megfelel a magatartás valódi jellegének. A „self-help”, vagyis a „segíts magadon” politikája – minden bizonnyal az angolszász kultúra liberális jellegével összhangban – általában nagyon is kedvező megítélést élvez a társadalom részéről. Jelen esetben azonban, légyen szó a fejlett társadalmak bármilyen kulturális meghatározottságról is, a „self-help”-nek nevezett magatartásforma nem elfogadható reakció a konfliktuskezelés terén. Miről is van szó ugyanis? Robert és Palmer definíciója alapján a „self-help” az elkerüléssel ellentétben nagyon is szembenéz a konfliktussal, illetve a vitában álló másik féllel, olyannyira, hogy fizikai megtorló módszerekkel intézi el a nézeteltérést. A „self-help” tehát erőszakos módon igyekszik rendezni a konfliktust, ezért is tartottam megfelelőbbnek az önbíráskodás kifejezés alkalmazását a reakció leírására. Fontos megjegyeznünk, hogy egyes, főként a fejletlen társadalmakban ez a fajta, harcra épülő vitarendezés nagyon is elfogadott konfliktuskezelési mód, sok esetben rituális előírásoknak, hagyományoknak megfelelően zajlik. Az eredeti tipológiát kiegészítve úgy vélem, hogy ez a magatartás, ha formájában nem is ugyanígy, de lényegét tekintve a fejlett társadalmakban is jelen van. Erőszakot és kényszert ugyanis

²⁵ Ezt a kategóriát a tipológiák nem tartalmazzák, én magam vezetem be, mivel fontosnak tartom a megkülönböztetését.

nem csupán fizikai értelemben lehet alkalmazni, hanem például gazdasági, erkölcsi, pszichológiai tekintetben is. Ez pedig ugyanúgy elfogadhatatlan viselkedésnek kell, hogy minősüljön a fejlett, demokratikus társadalmak szempontjából, mint a fizikai erőszak. Ez utóbbi azonban a fejlett, demokratikus társadalmakban sem elfogadott, és teljesen más fogadtatásra talál mind a mind a másik fél, mind a szélesebb közösség részéről, mint az olyan társadalmakban, ahol ez a viselkedési és rendezési forma része az élő hagyománynak.

2.2.3 Megbeszélés

A dolgozat szempontjából legfontosabb rendezési mód mindenképpen a *megbeszélés*, amelynek a szakirodalom szerint három vagy négy alapvető formája létezik (ezeket elsődleges vitarendezési formáknak is hívják):

- 1) Egyeztetés vagy tárgyalás (negotiation)
- 2) békéltetés (conciliation)
- 3) közvetítés (mediation)
- 4) döntőbíráskodás (arbitration, ritkábban umpiring)

A békéltetés kategóriáját a szakirodalom egy része kihagyja a csoportosításból, mivel olyan módszerként kezeli, amely tartalmát tekintve sok esetben megfelel a közvetítés egyik válfajának. Az alapvető formákon belül több variáció is létezik – és itt jön be a képbe a békéltetés, mint a közvetítés egy variációja –, de a harmadik személy jelenléte és a döntési jog, mint legfontosabb kritériumok szerinti kategorizálás alapján magam is a hármas csoportosítást részesítem előnyben, azzal a megkötéssel, hogy a békéltetést is beveszem a csoportosításba, azonban a közvetítéssel egy kategóriában. Azért nem tartom célszerűnek a békéltetés kifejezésének elhagyását a kategorizálás folyamán, mivel mind a két kifejezés, a 'békéltetés' és a 'közvetítés' szó is jelen van a legtöbb rendszerben, ahogyan maguk a rendezési formák is, csupán a definíciók és a hozzájuk tartozó kifejezések körül akadnak bonyodalmak. Az egy kategóriába sorolás mellett pedig az szól, hogy a fent említett kritériumok alapján a békéltetés és a közvetítés valóban egy kategóriát alkotnak, akkor is, ha léteznek tartalmi különbségek közöttük (úgy mint a harmadik személy szerepe a vitarendezés során, de erről még lesz szó bővebben a fejezet további részében).

Ez a kategorizálás viszonylag egyszerűen áttekinthető, és egyúttal a rendezés szempontjából döntő jelentőségű szempontokat is figyelembe veszi. Az alábbi táblázat a fenti két kritérium alapján mutatja be a kategóriákat:

*1. számú táblázat:
AVR módszerek kategorizálása*

| | Harmadik személy jelenléte | Döntési jog |
|------------------------------|--|--------------------------|
| Egyeztetés | Kétoldalú, nincs jelen harmadik személy | Felek kezében |
| Békéltetés/Közvetítés | Harmadik személy jelen van | Felek kezében |
| Döntőbíráskodás | Harmadik személy jelen van | Harmadik személy kezében |

A táblázat a szerző saját összeállítása.

1) Egyeztetés

Az egyeztetés lényege, hogy a konfliktusban álló felek harmadik személy bevonása nélkül, párbeszéden keresztül igyekeznek rendezni a vitát és egyúttal kölcsönösen elfogadható megállapodásra jutni. Ez gyakorlatilag egy információcserére épülő kommunikációs folyamat, amely akkor ér véget eredményesen, amennyiben mindkét fél úgy érzi, hogy a döntés számára is kedvező. Az egyeztetés, bár kétoldalú és mentes egy közösen választott független harmadik személy részvételétől, nem feltétlenül mentes más személyek – konkrétan a feleket támogató, tanácsokkal ellátó tábor – részvételétől. Más szóval, az egyeztetés nem jelenti feltétlenül azt, hogy a rendezésben csupán a két konfliktusban álló fél működik közre; mindkét oldalon felsorakozhatnak olyan egyének vagy csoportok, amelyek a sértett felek oldalán belépnek a tárgyalási, egyeztetési folyamatba. Ezek azonban távolról sem azonosak az úgynevezett harmadik személlyel, vagyis a békéltetővel, a közvetítővel, illetve a döntőbíróval, mivel ebben az esetben a támogatók, tanácsadók, segítők (az angol nyelv a „partisan” kifejezést használja megnevezésükre; én a továbbiakban támogatóknak fogom hívni őket) egyértelműen valamelyik félhez tartoznak, az ő álláspontjukat osztják, az ő érdekeikkel azonosulnak. Itt persze felmerülhet a kérdés, illetve a kétség, hogy vajon tényleg a feleknél marad-e a döntés teljes mértékben; bizonyos esetekben ugyanis a támogatók tábora olyan vehemens nyomást, illetve befolyást gyakorol a felekre, hogy ezzel magához ragadhatja a

kezdeményezést. Én személy szerint fontosnak tartom leszögezni, hogy ezekben az esetekben is a döntés joga egyértelműen a feleknél, és csakis az ő kezükben marad. A döntési jog tehát megkérdőjelezhetetlen, a kérdés csupán arra irányulhat, hogy a gyakorlat, vagyis a döntési képesség, az egyeztetési, illetve döntési folyamatban való részvétel aktivitásának, súlyának mértéke mennyire válhat a felkért támogatók befolyásának tárgyává. Hangsúlyozni szeretném továbbá azt is, hogy nem csak a döntés joga van a feleknél, hanem az is, hogy az egyeztetés bármely szakaszában elküldjék a támogatókat, hiszen korábban ők kérték fel ezeket az embereket tanácsadás céljából. Úgy vélem, hogy azt a konfliktusban álló felet, aki saját, önálló döntése alapján egyeztetés során kívánja rendezni a vitás kérdést, nem valószínű, hogy olyan mértékben tudja befolyásolni a támogatók hada, ami már a döntési szabadságot is veszélyeztetné.

Vannak bizonyos feltételek, amelyeknek mindenképpen jelen kell lenniük ahhoz, hogy a tárgyalás, az egyeztetési folyamat eredményes tudjon lenni.²⁶ A feltételeket az alábbi szempontok szerint csoportosítottam, hogy jobban átláthatóak legyenek: **partneri feltételek, kommunikációs feltételek és technikai feltételek.** Ezeket a feltételeket mutatom be az alábbiakban:

Partneri feltételek:

- A konfliktusban álló felek között kölcsönös függőségi viszony kell fennálljon, ennek hiányában ugyanis nem várható, hogy mindkét fél érdekelt legyen a vita rendezésében.
- A konfliktusban álló felek legyenek felhatalmazva a megállapodásra; ne történhessen meg, hogy az egyeztetés folyamán derüljön ki, az egyik vagy akár mindkét fél nem a sértett oldal összességét képviseli, csupán annak egy részét, és ha el is jutnának a megállapodásig, az oldal egésze nem feltétlenül lenne hajlandó azt elfogadni.

Kommunikációs feltételek:

- A konfliktusban álló feleknek meg kell fogalmazniuk és sikeresen kommunikálniuk egymás felé céljaikat, érdekeiket, értékeiket.

²⁶ Krémer 1999:51-52 és Roberts-Palmer: 1998:67

- A konfliktusban álló feleknek tisztában kell lenniük azzal, hogy milyen lehetséges megoldások jöhetnek létre a vita rendezése kapcsán, ezeket pedig kommunikálni és értékelni kell tudniuk a saját és a másik fél szempontjából is az egyeztetés folyamán.

Technikai feltételek:

- A konfliktusban álló feleknek meg kell állapodniuk abban, hogy milyen kommunikációs eszközt, eszközöket akarnak használni az egyeztetés során, valamint más technikai tényezőket illetően is, úgymint például a tárgyalások helyszíne, időpontja.

A kommunikációs feltételekhez kapcsolódóan elérkeztünk a tárgyalási folyamat egy fontos jellegzetességének bemutatásához, amelynek lényege, hogy a konfliktusban álló felek egy úgynevezett „**preferencia-készlet**”-tel (preference set) rendelkeznek, amely a vitás kérdésekkel kapcsolatos értékelésüket, érdekeiket, valamint a lehetséges megoldási változatokat tartalmazza.²⁷ A preferencia-készlet érdekes jellemvonása, hogy nem statikus, hanem dinamikus, a tárgyalások egyes fázisaiban máshogy és máshogy alakulhat, sőt időnként az is előfordul, hogy egymással nem összhangban álló, egymással ellentétes célokat is tartalmaz. Ahogyan halad előre a tárgyalási folyamat, a felek egyre jobban tisztába jönnek egyrészt a saját érdekeikkel, céljaikkal, elvárásaikkal, másrészt a partnerük érdekeivel, céljaival és elvárásaival, ami értelemszerűen egy fejlődést jelző folyamat, és mint ilyen, valóban dinamikát és nem statikusságot feltételez. Más szóval tehát egy folyamatosan fejlődő preferencia-készletről beszélünk, amelynek segítségével a felek egyre tisztább képet kapnak a kölcsönös elvárásokról és a lehetséges kimentekről, ami elősegíti egy hosszú távon működő, mindkét felet kielégítő megoldás létrehozását.

Láttuk tehát, hogy az egyeztetésben létezik egy **fejlődési** folyamat; ezzel párhuzamosan azonban jegyezzük meg azt is, hogy a tárgyalási folyamatnak van egy **ciklikus** sajátossága is.²⁸ Ez a ciklikusság az információk folyamatos, ismétlődő kicserélésében, bizonyos értékek, érdekek és célok ismétlődő hangsúlyozásában, a vissza-visszatérő összegzési igényben ölt testet. Én továbbvinném ezt a teóriát, és azt mondom, hogy meglátásom szerint a repetitív jelleg áthatja a fejlődési folyamatot,

²⁷ Gulliver, 1979:88

ami annyit jelent, hogy a fejlődési folyamat minden fázisában megtalálhatók a ciklikusság jegyei. Ennek kapcsán vessünk egy pillantást a **fejlődési fázisokra**. A szakirodalom elég bőséges választékot kínál ezen a téren, bár lényegi eltérések nem érhetők tetek bennük és bizonyos, döntő fontosságú fázisok minden felsorolásban megtalálhatók. Az alábbi séma, amelyben az én szemléletem szerint leglényegesebb elemeket vázolom fel, tartalmában nem, de struktúrájában mégis hoz újdonságot, mivel nem egymás mellett sorolja fel a fázisokat, hanem tagolni próbálja őket. Legtömörebben, vagyis *egyszerű tagolásban* három fázisban mutathatjuk be a tárgyalási folyamatot:

2. számú táblázat:
Tárgyalási folyamat egyszerű tagolásban

| A tárgyalási folyamat szakaszai | |
|--|------------------------|
| 1. szakasz | Tárgyalás előkészítése |
| 2. szakasz | Alkufolyamat |
| 3. szakasz | Megállapodás |

A táblázat a szerző saját összeállítása.

A részletes tagolás kifejti az egyszerű tagolás elemeit:

²⁸ Gulliver, 1979:82

3. számú táblázat:
Tárgyalási folyamat részletes tagolásban

| A tárgyalási folyamat szakaszai | |
|---------------------------------|---|
| 1. szakasz | Tárgyalás előkészítése |
| | 1.1 Hely, idő és kommunikációs eszközök kiválasztása |
| | 1.2 Napirend meghatározása: a konfliktus tárgyának rögzítése, tartalmi és formai elvárások tisztázása |
| 2. szakasz | Alkufolyamat |
| | 2.1 Érdekek és célok kétoldalú feltárása és értékelése |
| | 2.2 Érdekek és célok közelítése egymáshoz, a határok kölcsönös kitapogatása |
| | 2.3 Érdekek és célok összehangolása, alkudozás |
| | 2.4 Rendezési alternatívák körvonalazása és megvitatása |
| 3. szakasz | Megállapodás |
| | 3.1 Kölcsönösen legkedvezőbb megoldás kiválasztása |
| | 3.2 Megállapodás formába öntése |

A táblázat a szerző saját összeállítása.

A vitarendezés gerincét, mint az a fenti ábrából is kitűnik, maga az alkufolyamat adja. Magának az alkunak, illetve a tárgyalásnak két alapvető modelljét különbözteti meg az AVR nemzetközi szakirodalma: az egyik modell a **pozicionális alapú** (competitive) tárgyalásra épül, míg a másik modell az **érdek alapú** (co-operative) tárgyalást testesíti meg. A magyar irodalomban az előbb idézett két elnevezés honosodott meg, jómagam azonban szerencsésebbnek tartom az angolszász terminológiának megfelelő **versengő** és **együttműködő** kifejezést, ezért a későbbiekben is ezt fogom alkalmazni. A terminológiai probléma részletesebb kifejtése előtt azonban lássuk, milyen főbb pontokban különbözik a két modell egymástól.

4. számú táblázat:
A versengő és az együttműködő modell összehasonlítása

| | Versengő | Együttműködő |
|--------------------------------|---|---|
| Felek kapcsolata | Ellenfelek | Partnerek |
| Felek jövőbeli viszonya | Nem fontos | Fontos |
| Stratégia | Offenzív, bizalmatlanság | Együttműködő, bizalom |
| Javak | Korlátozottak | Bővíthetők |
| Érdekek | Kizárják egymást | Közös érdekek megvalósíthatók |
| Nyereség | Az egyik nyeresége a másik vesztesége és vice versa (win-lose) | Mindkét fél győztes a folyamat végén, közös nyereség (win-win) |
| Végeredmény | Jövőbeli viszonyt ronthatja | Jövőbeli viszonyt javíthatja |

A táblázat a szerző saját összeállítása Krémer András (1999) 'Pozicionális és érdek alapú tárgyalás' című tanulmányában megfogalmazott feltételek felhasználásával. (in: *Döntőbíráskodás*, szerk. Tóth Pál Péter, Budapest: Püski)

Nekem személy szerint két problémám is akad a magyar terminológiával (pozicionális és érdek alapú). Egyrészt úgy vélem, hogy nem a stratégia legfőbb elemét emeli ki, bár kétségtelenül egy fontos szempontból eredő különbségre utal a két stratégia között, nevezetesen arra, hogy hogyan közelítenek a felek egymáshoz és ennek eredményeképpen milyen alapokon nyugszik majd a közöttük folyó tárgyalás. A pozicionális alapú modellben a felek a pozíciókat, hatalmi viszonyokat, erőkülönbségeket állítják a középpontba, míg az érdek alapú modell esetében a fenti tényezőktől függetlenített érdekeket tartják elsősorban szem előtt. Másrészt gondot okoz számomra a magyar terminológia abban a tekintetben is, hogy a kontextusból kiemelve, elnevezéssé avanzsálva a két kifejezés egy kicsit megtévesztő, mert az érdek alapú elnevezés önmagában nem hordozza azt a pozitív töltetet, amit egyébként valóban megtestesít, nevezetesen hogy itt közös érdekek kielégítéséről van szó. Ráadásul az sem igaz, hogy a pozicionális alapú modellben ne lenne szó érdekekről, csak hogy ott a felek egymás ellenére, egymás rovására kívánják érvényesíteni érdekeiket (ez utóbbi megközelítést egyébként zéróösszegű játéknak is szokták nevezni, amelyben az egyik fél nyeresége szükségszerűen a másik veszteségét jelenti és vice versa). A magyar kifejezéseket használva valahogy nem érzem, hogy ez a különbség ennyire nyilvánvalóan „átjönne”, ezért én a legjobb megoldásnak új elnevezések bevezetését tartanám – amelyek egyébként megfelelnek az angolszász terminológiának –, mivel úgy vélem, a 'competitive' és a 'co-operative' kifejezések

valóban kifejezők, a két modell lényegét, illetve a közöttük lévő különbség lényegét ragadják meg. Ezért javaslom, és a továbbiakban ezekhez az új elnevezésekhez fogok ragaszkodni, hogy a pozicionális alapút váltsa fel a **versengő modell**, az érdek alapút pedig az **együttműködő modell**.

A magyar terminológia gyökere egyébként kétségtelenül Fischer, Ury és Patten „Getting to yes” című, a békés vitarendezés egyik alaplátványának tekinthető könyvében (1991) keresendő, amely az általuk megfogalmazott és preferált stratégiának négy alapvető kritériumát fogalmazza meg: a) válasszuk le az embereket a problémáról; b) ne a pozíciókra, hanem az érdekekre koncentráljunk; c) dolgozzunk ki több rendezési javaslatot, mielőtt eldöntenénk, mit csinálunk; d) figyeljünk rá, hogy a végeredmény objektív alapokon nyugodjon. (Láthatjuk, hogy a második pontban megfogalmazott kritérium tényezőit emelte ki az eredeti magyar terminológia.)

A két modellel kapcsolatban érdemes megemlítenünk, hogy értékelésük távolról sem egyértelmű a szakértők körében. Sokan úgy gondolják, hogy a versengő modell jobban tükrözi a valóságot, az emberi természetet, a konfliktus természetét. E szerint a megítélés szerint nagyon is nyilvánvaló, hogy a konfliktushelyzet legtöbbször versengő hozzáállást hoz ki az emberekből, amitől az ellenségesség sem idegen, és leginkább a jelenre koncentrál, a most megszerezhető javakra, mintsem valamilyen hosszú távú kapcsolatépítésre egy későbbi nyereség reményében. Mások, köztük az előbb bemutatott Fischer és társai, de a konfliktuskezelés irodalmának egy másik meghatározó alakja, Menkel-Meadow (1984) is egyértelműen hátrányosabbnak tartják a versengő modellt, mint az együttműködőt. Véleményük szerint az utóbbi modell fejlettebb stratégiát kínál és egyáltalán nem áll távol a tárgyalásos konfliktuskezelés természetétől; szerintük a versengő modell elméletének támogatói hibás feltételezésekre építenek, amikor azt mondják, hogy a sértett felek többnyire rövid távú nyereségre és a másik kárára licitálnak az alku során. Kritikusaik szerint (pl. Kritzer, Colosi) azonban az együttműködés-pártiak elképzelései túlságosan is naivak a konfliktusban álló felek magatartását illetően, amikor azt feltételezik, hogy azok hajlandóak lennének kompromisszumot kötni és engedményeket tenni a „közös jó”, vagyis az érdekek kölcsönös kielégítése érdekében. Jómagam az együttműködő modell előnyeit hirdetők táborába tartozom, mivel úgy vélem, ez valóban egy előrehaladottabb formája a konfliktuskezelésnek, viszont azt is gondolom, hogy alkalmazása igen magas fokú szociális kulturáltságot feltételez. Ha tehát azt szeretnénk, hogy a felek és az általuk folytatott tárgyalás természetétől ne álljon távol

a hosszú távon gondolkodó, a kölcsönös függést elfogadó és a közös érdekeket szem előtt tartó magatartás, akkor nem tehetjük meg, hogy csupán feltételezzük ennek a szociális kulturáltságnak a meglétét (bár természetesen sok esetben ez valóban megvan felekben); szükségesnek tartom az együttműködésen alapuló modell elméleti és gyakorlati oktatását. Erről a kérdésről nyilvánvalóan újabb tanulmányt lehetne írni, ezért e helyütt csupán még egyszer annyit szeretnék leszögezni, hogy meglátásom szerint az együttműködő modell által megfogalmazott stratégia általában jobb és hosszabb távú eredményt képes elérni, mint a versengő modell. Sok esetben viszont nem tekinthetjük adottnak az ehhez a fajta viselkedéshez szükséges humán feltételeket, ezért ahhoz, hogy a felek magukévá tehessék az együttműködő magatartást, konfliktuskezelési képzésre lenne szükség.

2) Békéltetés/Közvetítés

Az egyeztetéshez képest a békéltetés/közvetítés abban különbözik elsősorban, hogy nem csupán a felek vesznek részt a tárgyalásban, hanem egy harmadik fél is, abban a tekintetben viszont hasonlatos az egyeztetéshez, hogy a döntés (megállapodás) joga továbbra is a felek kezében van, vagyis a harmadik személy nem hozhat kötelező erejű döntést a konfliktusban. Persze mondhatnánk, hogy az egyeztetésnél szintén nem csupán a két sértett fél vesz részt a tárgyalásban, hanem ott állnak mögöttük sok esetben a támogatók (partisans) is. Igen ám, de ezek a támogatók (mint ahogyan már szó volt róla), nagyon is kötődnek valamely oldalhoz, míg a békéltetésben/közvetítésben részt vevő harmadik személy független és pártatlan. Pontosítsuk tehát az első mondatot: a békéltetés/közvetítés olyan vitarendező módszer, amelyben a két konfliktusban álló fél mellett egy független és pártatlan személy is részt vesz a tárgyalásban. Az 'egyeztetés' (angolul és franciául is 'conciliation') egyébként a latin 'conciliare' szóból ered, amelynek jelentése 'összehoz' vagy 'gondolatilag egyesít'. A közvetítés (angolul és franciául 'mediation', de magyarul is használjuk szinonimaként a 'mediáció' elnevezést) nyelvi gyökere pedig a szintén latin 'mediare', ami annyit tesz, 'középső helyet elfoglalni'. Kifejezetten a szélesebb hatáskört magáénak tudó közvetítő (mediátor) esetében azonban nem maradt vita nélkül a szakirodalomban a harmadik személy semlegességének kérdése. Az elméletet, vagyis a békéltető/közvetítő semlegességének elvét senki sem vitatta; a diskurzus a körül bontakozott ki, hogy a gyakorlati alkalmazásban megvalósulhat-e teljes mértékben a függetlenség és a

pártatlanság. A már idézett Gulliver szerint azonban – a közvéleményben tapasztalható általános meggyőződés ellenére – nagyon ritkán fordul elő, hogy a harmadik személy valóban száz százalékban semleges tudjon maradni.²⁹ Ennek oka, hogy egyrészt önkéntelenül is valamelyik fél felé húz, tudatalatti szimpátiát táplál valamelyik szereplő irányában, másrészt pedig az is csorbíthatja a semlegességet, ha a békéltető/közvetítő valamilyen ok miatt (ami túlmutat feladatán, a nyilvánvaló szándékon és igyekezeten, hogy a konfliktus rendeződjön) kifejezetten érdekelt a vita rendezésében.

A békéltetés/közvetítés további jellemzőinek bemutatása kapcsán azt is megállapíthatjuk, hogy a fenti módszerek általában nem nyilvánosak és az esetek nagy többségében önkéntes jellegűek, vagyis a felek többnyire szabad akaratukból és közösen döntenek el, hogy kívánnak-e „tárgyalóasztalhoz ülni”.³⁰ Nézzük meg, hogy miként definiálhatjuk ezt a két formát. *Önkéntesnek* nevezzük a vitarendezést, amennyiben mindkét fél szabad akaratából dönti el, hogy akar vagy nem akar részt venni egy vitarendező szolgálat által működtetett békéltető/közvetítő eljárásban. Ebbe az is beletartozik, amikor az egyik fél a vitarendező szolgálathoz fordul a konfliktus kezelése érdekében, a másik félnek azonban joga van az ebben való részvételt visszautasítani. *Kötelezőnek* tekintjük az eljárást akkor, ha a két fél nem szabad akaratából dönti el, hogy akar vagy nem akar részt venni egy vitarendező szolgálat által működtetett békéltető/közvetítő eljárásban, hanem a békéltető/közvetítő kötelező jelleggel felszólíthatja a feleket a részvételre, illetve ha elő van írva, hogy a konfliktusban álló feleknek kötelező részt venni egy békés vitarendezési eljárásban, mielőtt például jogi úthoz (peres eljárás) folyamodnának. Kötelezőnek nevezzük az eljárást akkor is, ha abban az esetben, hogy az egyik fél a vitarendező szolgálathoz fordul a konfliktus kezelése érdekében, a másik fél nem utasíthatja vissza a részvételt, kötelező megjelennie.³¹

A békéltetés, illetve a közvetítés bővebb definíciója azonban, amely tartalmazza, hogy ennek a harmadik személynek, vagyis a békéltetőnek/közvetítőnek milyen szerepe legyen a tárgyalás folyamán, már távolról sem ilyen tiszta és világos. Az ok, amiért a két módszert, vagyis a békéltetést és a közvetítést egy kategóriában tárgyalom, a sokszor egymást átfedő definíciókban keresendő. Az általános – vagyis a

²⁹ Gulliver, 1979:214

³⁰ Természetesen azért itt is akadnak kivételek, például a francia Békéltetőbíróóságok (Conseils de Prud'hommes) által folytatott békéltető eljárás a viták bizonyos körében kötelező jellegűek.

többségében alkalmazott – értelmezés szerint azt mondhatjuk, hogy a közvetítés hatásköre némiképp szélesebb a békéltetésnél abban a tekintetben, hogy előbbi nem csupán elősegíti a kommunikációt a két fél között és próbálja közelíteni az álláspontokat, hanem megoldási javaslatokat is tesz és rendezési terveket javasol a tárgyalás során. Ennek felel meg a magyar terminológia és definíció is. Az amerikai terminológiában azonban a békéltetés és közvetítés gyakorlatilag egymással felcserélhető fogalmak. Ez azonban nem jelenti azt, hogy az amerikai rendszerben ne létezne a magyar értelmezésű közvetítéshez hasonló módszer, csupán azt történetesen nem közvetítésnek, hanem ténymegállapításnak (fact-finding) vagy szuperközvetítésnek (super-mediation) nevezik.³²

Láttuk már, hogy a békéltetésnek/közvetítésnek mik a főbb jellemzői, hogy vannak definíciós különbségek, de vannak olyan ismérvek is, amelyek minden értelmezésben megtalálhatók. Ez utóbbiak közé tartozik az információcsere és a kommunikáció elősegítése, irányítása a két konfliktusban álló fél között, vagyis – szakszóval – a facilitáció (facilitation). Kiegészítésként hozzátenném, hogy a tárgyalás indirekt módon történő „tanítása” – nem egy kurzuson keresztül, hanem a bemutatott magatartással, hozzáállással – szintén megvalósul a békéltetés/közvetítés folyamán. Ez annál is fontosabb, hogy a későbbiekben a felek kisebb nézeteltéréseiket esetleg képesek legyenek harmadik személy részvétele nélkül, egyeztetéssel rendezni. Úgy vélem, a konfliktuskezelés ideális, a legmagasabb szintű szociális kultúrát feltételező módja az egyeztetés; egy társadalom annál fejlettebbnek tekinthető, minél inkább képesek a benne élő egyének, csoportok önállóan megoldani konfliktusaikat, ami magas szintű állampolgári érettséget követel meg. Az azonban igencsak utópisztikus elképzelés lenne, ha azt gondolnánk, hogy bármely társadalom valaha is eléri ezt az ideális állapotot, bár azt sem jelenti, hogy nem ebben az irányban kellene haladni. Semmi okunk tehát azt gondolni, hogy akár történelmileg hosszabb távon is gondolkodva feleslegessé válnának az alternatív vitarendezés intézményei és szolgáltatásai, ahogyan minden bizonnyal a hagyományos igazságszolgáltatásra is szükség lesz, amíg világ a világ. A cél mindemellett az kell legyen minden társadalom számára, hogy próbálja megtanítani állampolgárainak, hogy tudják konfliktusaikat első nekifutásra békés módon rendezni.

³¹ de Roo-Jagtenberg, 1994:26

³² Rézler, 1999:13

E rövid konfliktusfilozófiai kitérő után azonban térjünk vissza a békéltető/közvetítő szerepének, funkciójának kérdéséhez. A facilitáció tehát minden esetben a központi feladat, amelynek fontos részét képezi az is, hogy a harmadik személy segítsen a feleknek a tárgyalás során az egyes fázisból a következőre való átlépésre. A fázisok meghatározásakor segítségül hívnám az egyeztetésnél már bemutatott struktúrát, a tárgyalási folyamat egyes lépéseit, mégpedig azért, mert – és ezt szeretném hangsúlyozni – a békéltetés/közvetítés alapja továbbra is a tárgyalás marad a két fél között, amit azonban – az egyeztetéstől eltérően – egy harmadik személy facilitál. A struktúrát ezúttal a szerint fogjuk végignézni, hogy az egyes lépéseknél, fázisoknál milyen szerepe lehet egy (a már említett általános értelmezés szerinti) szűkebb hatáskörű békéltetőnek, illetve melyek azok a funkciók, amelyekre csak egy bővebb hatáskörű közvetítőnek van felhatalmazása.

1) Tárgyalás előkészítése

a) Hely, idő és kommunikációs eszközök kiválasztása

Előfordul, hogy a felek nem találkoznak egymással a tárgyalás során, ebben az esetben kizárólag a békéltető/közvetítőn keresztül folyik a kommunikáció. Ez utóbbi célja azonban mindenképpen az, hogy a felek számára kiválasszon egy olyan biztonságos terepet (arena), ahol a felek közvetlenül tárgyalhatnak egymással, feladatához pedig az is hozzátartozik, hogy a hely mellett az időpontokat és a kommunikációs eszközöket is egyeztesse. A kommunikációval kapcsolatban a békéltető/közvetítő feladata az is, hogy fizikai és szellemi értelemben is a tárgyaláshoz szükséges légkört teremtsen: fizikai értelemben ez egy normatív keret megteremtését feltételezi, ami lefekteti a kommunikációs szabályokat és biztosítja azok betartását (pl. erőszakmentes kommunikáció, egymás végighallgatása, kölcsönös megszólalási lehetőség stb.), szellemi értelemben pedig egy bizalommentes légkör létrehozásáról beszélünk, amelyben a felek elfogadják és megbíznak a harmadik személyben és magában a békéltetés/közvetítés intézményében is. Nyilvánvalóan meghatározza a tárgyalás minőségét, hogy létrejön-e közvetlen kontaktus a felek között vagy csupán a harmadik személyen keresztül kommunikálnak egymással; utóbbi esetben a

békéltető/közvetítő értelemszerűen meghatározóbb szerephez juthat, nagyobb az ellenőrző, befolyásoló képessége.

- b) Napirend meghatározása: a konfliktus tárgyának rögzítése, tartalmi és formai elvárások tisztázása

Ebben a fázisban a békéltető/közvetítő legfőbb feladata, hogy meggyőződjön róla, a felek tisztában vannak vele, miről is vitáznak voltaképpen, mi a közöttük fennálló nézeteltérés lényege. Ez bármilyen triviálisnak is tűnik, mégis előfordul számos esetben a gyakorlatban, hogy a konfliktus csupán egy félreértés folytán alakul ki, és amint ez tisztázódik, kiderül, hogy voltaképpen nincs is igazi probléma. Nagyon fontos tehát, hogy a békéltető/közvetítő biztos legyen abban, a felek világosan megfogalmazták és kommunikálták egymás felé problémáikat és céljaikat, valamint kölcsönösen meg is hallgatták és megértették egymás álláspontját.

2) Alkufolyamat

- a) Érdekek és célok kétoldalú feltárása és értékelése
- b) Érdekek és célok közelítése egymáshoz, a határok kölcsönös kitapogatása

Az alkufolyamat fázisának első két lépcsőjénél egyértelműen fontos feladata a békéltetőnek/közvetítőnek, hogy ellenségesből együttműködőbe tudja átfordítani a felek hozzáállását, magatartását.

- c) Érdekek és célok összehangolása, alkudozás
- d) Rendezési alternatívák körvonalazása és megvitatása

Az alkufolyamat fázisának utolsó két lépése határterületet alkot a békéltető és a közvetítő hatásköre között, úgynevezett szürke mezsgyének tekinthető. Itt ugyanis már felmerül a dilemma, hogy vajon egy békéltetőnek joga van-e az alkuban esetlegesen megmutatkozó erőkülönbségek (power imbalances) kiegyenlítéséhez, az alkuban szóba kerülő (csere)tényezők értékeléséhez, összevetéséhez, valamint a rendezési javaslatok befolyásolásához. Azért is „szürke” ez a terület, mert a fenti lépéseknél nagyon könnyen, alkalmanként nem is tudatosan át lehet csúszni ezen a meglehetősen puha határvonalon, ami jelen esetben elválasztja a békéltetői és közvetítői szerepkört. Talán nevezhetjük ezt a fajta funkciót „passzív befolyásolásnak”.

3) Megállapodás

a) Kölcsönösen legkedvezőbb megoldás kiválasztása

b) Megállapodás formába öntése

Lényegesen élesebb, a harmadik személy által könnyebben érzékelhető és betartható a határvonal a megállapodás fázisának első lépésénél a békéltetői és a közvetítői szerepkör között, mint az alkufolyamat második részében. Itt az előző fázissal ellentétben aktív befolyásolásról van szó, ami már egyértelműen csupán a közvetítőnek lehet sajátja. Rendezési tervek megfogalmazása, a mindkét fél számára legkedvezőbbnek ítélt megoldási javaslat útjának egyengetése, az ez irányba történő aktív befolyásolás kizárólag a közvetítői gyakorlatnak lehet részese az általánosan elfogadott definíció alapján. A megállapodás fázisának második lépése azonban olyan feladatot fogalmaz meg, ami a békéltetők szerepkörébe is beletartozik, nevezetesen a tárgyalást lezáró technikai mozzanat megvalósítása, a megállapodás írásba foglalása.

Nagyon érdekes összefoglalót nyújt a harmadik személy szerepéről a már többször idézett Gulliver, aki a viták békés rendezéséről szóló összehasonlító művében szereptípusokba sorolta a konfliktuskezelésben résztvevő békéltetőket/közvetítőket.³³ Az alábbiakban nézzük meg, milyen szerepformák, szerepértelmezések alakultak ki a gyakorlatban a konfliktus rendezésében részt vevő harmadik személy magatartását illetően. (Az egyes szerepek értelmezésénél saját interpretációkat, következtetéseket is beiktattam.)

- *Passzív (passive)*

A passzív – gyakran szándékosan passzív – békéltető/közvetítő mellett értelemszerűen sokkal nagyobb önállósága van a feleknek a tárgyalás alakításában, vezetésében. A kérdés az, hogy vajon a feleknek erre van-e szüksége, tudnak-e élni ezzel a szabadsággal, vagy hatékonyabb lenne-e a tárgyalás aktív irányítás mellett. Ez több esetben is dilemmát okozhat: például

a) ha egyik fél sem nyitott erre az önállóságra,

b) ha az egyik fél tud élni a harmadik személy passzivitása hagyta lehetőségekkel, míg a másik fél kevésbé és nincs is igénye rá,

³³ Gulliver, 1979:200-225

c) ha nyilvánvaló erőkülönbség érzékelhető a két fél között,

d) ha a felek nem látnak kölcsönösen elfogadható megállapodást, mert esetleg rossz irányban haladnak az alkufolyamatban stb.

Annyi azonban még egy passzív békéltető/közvetítő esetében is igaz, hogy már a pusztja jelenléte által hatással van a felek viselkedésére, a tárgyalásban tanúsított viselkedésükre, nevezetesen a korábban már említett normatív kereten belül tartja őket. (Lásd a tárgyalás előkészítése fázisának első lépését.) További gyakorlati haszna a harmadik személy jelenlétének az is, hogy a felek kötelességüknek érzik világosan elmagyarázni az ő számára is a konfliktus mibenlétét és a hozzájuk fűződő érdekeket, célokat, amivel önkéntelenül, a tisztázás szerves következményeként egyszersmind önmaguk és a másik fél számára is világosabbá, könnyebben érthetővé teszik álláspontjukat, ami alapvető fontosságú kiindulópontja a tárgyalásnak.

- *Elnöki (chairman)*

A passzív magatartáson egy lépéssel túllépve az elnöki szerepet magára öltő békéltető/közvetítő nem teljes mértékben hagyja magára a feleket a tárgyalás irányításában, hanem ha szükséges, aktívan – tehát nem csak pusztja jelenlétével – is gondoskodik a normatív keret fenntartásáról és igyekszik az általa legjobbnak ítélt mederben terelgetni a rendezési folyamatot. Az aktivitásnak ez a minimális szintje is elég lehet ahhoz, hogy sikerüljön megakadályozni a tárgyalások kátyúba jutását olyan tényezők miatt, amelyeket az előző pontban említettünk, mint dilemmát okozó esetek a harmadik személy passzív magatartása kapcsán.

- *Kijelentő (enunciator)*

Ennél a szerepfajtánál nagyobb az aktivitás szintje, mint az előzőnél azáltal, hogy a békéltető/közvetítő nem csupán reagál a felmerülő kommunikációs nehézségekre, illetve akkor terelgeti a tárgyalást, ha az szerinte rossz fordulatot vesz, hanem mindezek elkerülésére, megelőzésére saját kezdeményezés alapján ő maga is felhívja a felek figyelmét – vagyis kimondja, kijelenti – a normatív keret egyes tényezőinek fontosságára, a kommunikációs szabályok betartására, a tárgyalás egyes fázisai közötti előrelépés nehézségeire, buktatóira, azokra a pontokra, amelyeket a tárgyalás során homályban hagytak, nem konkretizáltak, egyszóval bármely olyan tényezőre, amely veszélyeztetheti a tárgyalás minőségét és a vita eredményes rendezését.

- *Súgó (prompter)*

A súgó szerepét magára öltő békéltető/közvetítő nem csak felhívja a figyelmet a veszélyhelyzetekre, hanem ezek kimondásánál, vagyis a kijelentésnél továbblépve segíteni próbál a feleknek abban, hogy hogyan fogalmazzák meg problémájukat, érdekeiket, céljaikat, valamint különböző értelmezéseket javasolva próbál opciókat kínálni a felek számára. Jellemző eszköze ennek a szerepnek egy olyan fajta visszakérdezős játék (Jól értem, hogy..., Ezzel azt kívánja mondani, hogy..., Térjünk vissza még egyszer oda, hogy..., Ez azt jelenti, hogy ...), amivel részben befolyásolni képes a felek interpretációját és irányítani tudja a tárgyalás kimenetét. Ez a szerepkör határmezsgyét jelent a békéltető és a közvetítő között, mivel az aktivitásnak ez a foka már közel kerül ahhoz a bővített hatáskörhöz, amely a közvetítőnek sajátja, bár ennél a szerepkörnél még inkább indirekt befolyásolásról, beavatkozásról beszélhetünk.

- *Vezér (leader)*

Ez a szerepkör már a tárgyalás menetébe, alakulásába való direkt beavatkozást, a felek közvetlen befolyásolását jelképezi. A vezér szerepében a közvetítő (mert itt már csak közvetítőről beszélhetünk, békéltetőről nem) értékkel, véleményt mond, terveket javasol, lefekteti a megoldás alapjait. Ahogyan a passzív magatartásnál, vagyis a másik „szélsőségnél” is rávilágítottunk lappangó veszélyekre, úgy itt is meg kell jegyeznünk, hogy a vezérszerű megközelítés abban az esetben igazán eredményes, ha a harmadik személy részéről megvalósuló magas fokú aktivitás nem viszi el a feleket (vagy akár csak egyiküket) olyan megállapodás irányába, amely inkább a közvetítő meggyőző erejének tudható be, mintsem a felek valódi meggyőződésének. Persze az is igaz, hogy a vezérszerep által a közvetítő meg tud fogalmazni, illetve ki tud mondani, meg tud jeleníteni olyan elvárásokat, érdekeket, amelyeket a felek nem tudnak vagy nem mernek szóba önteni.

Összefoglalva a fenti szerepköröket gyakorlatilag egy folyamatos hatáskörbővülésnek lehetünk szemtanúi az egyes szereptípusok jellegzetességeinek bemutatásán keresztül, amely a passzív jelenléttől az útmutató vezető szerepig terjed. Jeleztem az egyes szerepköröknél, hogy a beavatkozás intenzitásának függvényében melyek azok, amelyek a békéltetői körbe beletartozhatnak és melyek azok, amelyek túlmutatnak rajta. Nézzük meg ezt egy skála segítségével is:

5. számú táblázat:
Békéltetői és közvetítői szerepkörök

| | |
|--|--------------------------------------|
| <i>Beavatkozási intenzitás alacsony</i> | <i>Beavatkozási intenzitás magas</i> |
| Passzív > Elnöki > Kijelentő > Súlyó > Vezér | |

| | |
|---|--------------------------------------|
| <i>Beavatkozási intenzitás alacsony</i> | <i>Beavatkozási intenzitás magas</i> |
| békéltető/közvetítő > békéltető/közvetítő > békéltető/közvetítő > (békéltető)/közvetítő > közvetítő | |

A táblázat a szerző saját összeállítása.

3) Döntőbíráskodás

A döntőbíráskodásnál, vagyis a 'Megbeszélés' mint vitarendezési megközelítés harmadik és egyben utolsó kategóriájánál az előző kettő kategóriához – egyeztetés és békéltetés/közvetítés – képest a legjelentősebb változást az adja, hogy itt a konfliktusban álló felek átengedik saját kezükből a döntés jogát a harmadik személynek, nevezetesen a döntőbírónak. A döntőbíráskodást más néven arbitrálnak is nevezzük, ez utóbbi gyökere a latin 'arbitrare', ami annyit tesz, ítéletet hozni, megítélni vagy döntést hozni. Mint nevében is benne foglaltatik, ebben a vitarendezési eljárásban valamiféle bírói döntésről van szó, ami azonban – sok más tényező mellett – megkülönbözteti ezt a rendezést a hagyományos igazságszolgáltatástól, az az, hogy itt a legtöbb esetben nem a központi hatalom (az állam) határozza meg, ki dönt a vitában, hanem a felek maguk választják ki a bírót, pontosabban a döntőbíró személyét. Egyszóval a döntőbíráskodás esetében valamilyen olyan vitarendezési módszerről beszélünk, amely a konfliktusban álló felek közötti tárgyalásra alapozott módszer (egyeztetés, békéltetés/közvetítés) és a peres úton történő rendezés között helyezkedik el. Azt már nagyon nehéz lenne megállapítani, hogy milyen messze esik az egyik oldaltól és milyen messze a másiktól; az egyiktől, illetve másiktól való megkülönböztető jellegzetességek súlyát nagyon bonyolult megítélni, én nem is kísérlém meg e helyütt, mivel ez a feladat jóval túlmutatna a fejezet célján. Csupán felvázolni szeretném a döntőbíráskodás legfontosabb jellemzőit, ahogyan az előző két vitarendezési eljárás, az egyeztetés és a békéltetés/közvetítés esetében. Láttuk, hogy a döntőbíráskodás intézményét az egyik oldaltól a döntési jognak a harmadik személyre történő átruházása, a másik oldaltól a döntőbíró személyének szabad kiválasztása mozdítja el, ez a két tényező azonban

akkor értelmezhető, ha megpróbáljuk kideríteni ezek hatását a vitarendezés menetére és rávilágítani néhány ezzel kapcsolatos következményre. Az alternatív vitarendezés korábban tárgyalt módszereivel összevetve a döntőbíráskodás esetében a feleket nem terheli a döntés kidolgozásával járó felelősség, az aktív részvétel, így a tárgyalással járó kötelezettségek sem. Ezzel párhuzamosan azonban azáltal, hogy kikerült kezükből a döntés joga, nem garantálható többé az sem, hogy egy kölcsönösen kedvező döntés fog születni (win-win); megvan az esély arra, hogy csupán az egyik fél kerül ki elégedetten (győztesen) a vitából (win-lose).

A döntőbíráskodást, mivel a konfliktusban álló felek tárgyalásán alapuló vitarendezési eljárásoknál lényegesen formálisabb módszer, általában akkor alkalmazzák, ha az informálisabb módszerek nem hoztak eredményt. Az erőteljesebb formalitást hangsúlyozza az is, hogy az ekképp meghozott döntés többnyire kötelező érvényű a két félre nézve. Természetesen ez a formalitás meglehetősen relatív, mivel a hagyományos igazságszolgáltatásban honos peres eljárással összehasonlítva a döntőbíráskodás sokkal kevésbé formális. Már említettük, hogy a felek maguk választják ki az ügyükben eljáró döntőbírót, ehhez hasonlóan az eljárás helyét is ők határozzák meg. Az eljárás folyamata azonban tartalmazza azokat a lépéseket, amelyek a hagyományos peres eljárásban is megtalálhatók, így például tanúk meghallgatását, bizonyítékok bemutatását. A döntőbíráskodás azonban mellőzi azokat a külsőségeket (tárgyalóterem, taláros bírák stb.), amiket a hagyományos igazságszolgáltatás tradicionálisan felvonultat.

A döntőbíráskodásnak a fejlettebb alternatív vitarendezési rendszerrel rendelkező országokban több formája is kialakult. Míg Magyarországon csak egyfajta döntőbíráskodás létezik, addig például az Egyesült Államokban két módszert különítenek el, sőt, kísérleti szinten megjelent egy harmadik formája is az eljárásnak. A két, széles körben használt amerikai döntőbíráskodási forma az úgynevezett hagyományos (conventional) és a végső ajánlat (final offer) módszere. A kísérleti módszer ennek a kettőnek a kombinációjából született, ezért is nevezik kombinált (combined) formának.³⁴ (A magyar döntőbíráskodási elmélet és gyakorlat egyébként az amerikai terminológiában hagyományosnak, konvencionálisnak nevezett formát követi.) A *hagyományos* döntőbíráskodás jellemzője, hogy itt a harmadik személy szabadon, saját belátása és értékelése szerint dönthet a vitában a felek között,

³⁴ Dickinson, 2004:288

függetlenítheti magát a felek által közvetített javaslatoktól, míg a *végső ajánlat* néven ismert módszernek éppen az a jellegzetessége, hogy a döntőbíró nem rendelkezik ilyen fokú döntési szabadsággal, mivel kénytelen az egyik fél rendezési ajánlatát elfogadni. A *kombinált* forma olyan eljárást valósítana meg, amelyben a döntőbíró, amennyiben véleménye egybeesik valamelyik fél rendezési javaslatával, köteles lenne azt elfogadni – vagyis ebben az esetben a végső javaslat módszere valósulna meg, míg ha a döntőbíró véleménye nem egyezik meg semelyik rendezési javaslattal sem, akkor a hagyományos eljárás lép életbe.

Ahogy a békéltetés/közvetítés területén is létezik a szolgáltatás önkéntes és kötelező igénybevétele, úgy a döntőbíráskodásnál is megkülönböztetjük ezt a két esetet. *Önkéntes* döntőbíráskodásról beszélünk abban az esetben, ha a felek szabad akaratukból vetik alá magukat a döntőbírói eljárásnak, amelynek az összes fázisában megvalósul az önkéntesség, így a végső döntés elfogadásában is. Önkéntesnek tekintjük azonban a döntőbíráskodást akkor is, ha a felek ugyan szabad akaratukból döntenek arról, hogy döntőbíró elé viszik-e az ügyet, de a végső döntést kötelesek elfogadni. *Kötelező* jellegűnek tekinthető a döntőbíráskodásban való részvétel akkor, ha a felek nem szabad akaratukból döntenek a részvételről, hanem azt törvény írja elő számukra. Ilyenkor a végső döntés is kötelező érvényű a felekre nézve.³⁵ A kötelező döntőbíráskodás azonban meglehetősen ritka jelenség, mivel értelemszerűen igen nagymértékű állami beavatkozásra enged következtetni azon a területen, ahol előírja a felek számára a fenti eljárásban való részvételt, és ez éppen, hogy ellentmond az alternatív vitarendezés lényegének. Ennek az elméleti „összeférhetetlenségnek” köszönhetően a kötelező döntőbíráskodást csak igen korlátozott alkalmakkor írja elő törvény, így elsősorban szükségállapotban. Fontosnak érzem e helyütt megjegyezni, hogy bár a békéltetés/közvetítés esetében is beszéltünk kötelező eljárásról (bár ott sem gyakori jelenség), ez mégis minőségileg más, mint a kötelező jellegű döntőbíráskodás. Előbbinél ugyanis a kötelezettség azt jelenti, hogy le kell ülniük a feleknek egymással és meg kell próbálniuk közösen megegyezésre jutni egy harmadik személy – békéltető vagy közvetítő – segítségével, ami azonban nem jelenti, hogy a megegyezésre is kötelezve lennének. Ugyanakkor ha a döntőbíráskodást tesszük kötelezővé, akkor ezzel kötelezővé válik a döntés meghozatala (a harmadik személy, vagyis a döntőbíró részéről) és a döntés elfogadása is (a felek részéről).

³⁵ de Roo-Jagtenberg, 1994:29

Összefoglalva tehát a döntőbíráskodás az esetek többségében a következő jellemzőkkel rendelkezik:³⁶

- önkéntes jellegű és nem nyilvános;
- a felek maguk választják ki a döntőbíró személyét, aki általában az adott konfliktus területének szakértője, a felek megbíznak benne;
- a felek vagy előre megállapodnak egymással, hogy milyen esetekben, milyen típusú vitákban szándékoznak döntőbíróhoz fordulni, vagy már a konfliktus felmerülése után kötnek ad hoc megegyezést, hogy az adott vitában döntőbíróhoz fordulnak. A felek mindkét esetben azt is meghatározzák, hogy kötelező érvényűnek tekintik magukra nézve a harmadik személy által meghozott döntést;
- a felek megállapodásukban megtervezhetik az eljárás folyamatát, az egyes lépéseket és azok sorrendjét, amelyek között általában megtalálhatók a peres eljárás bizonyos már említett mozzanatai, csak kevésbé formális módon megvalósítva a döntőbírói gyakorlatban, ami egyúttal a költségek csökkenését is maga után vonja;
- a döntőbírókat nem kötik precedensek, ezért minden vitában az általuk legkedvezőbbnek ítélt döntést hozhatják (a felek azonban tájékozódhatnak a hasonló vitákban született addigi döntésekről, hogy mégis valamiféle képet alkothassanak a kilátásokról, akkor is, ha ezek a korábbi döntések ügyükben nem jelentenek feltétlenül garanciát a végeredményre).

A fenti jellemzőket áttekintve azt mondhatjuk, hogy ezek mind előnyére válnak a döntőbíráskodásnak a hagyományos peres eljárással szemben, amit egyébként az amerikai Legfelsőbb Szövetségi Bíróság is megfogalmazott még 1960-ban a nemzetközi munkaügyi kapcsolatok terén.³⁷ Az állásfoglalásban megtalálható a fenti pontok (előnyök) egy része, valamint további pozitív jellemzők is, úgymint az eljárás gyorsasága és rugalmassága. A Legfelsőbb Szövetségi Bíróság mindezek fényében azt is kijelentette, hogy a döntőbíráskodás alkalmasabb a munkaügyi viták kezelésére, mint a bíróságok.

Általános jelenség azonban a döntőbíráskodással kapcsolatban, hogy azokban az országokban, ahol már évtizedek óta működik ez a fajta vitarendezési eljárás, a döntőbíráskodásnak éppen azok az elemei kezdenek csorbát szenvedni, amelyek

³⁶ Palmer-Roberts, 1998:212-213

előnyösebbé teszik a hagyományos peres eljárásnál. Az egyre előrehaladottabb intézményesülésnek köszönhetően veszélybe került például a döntőbírói eljárás gyorsasága, rugalmassága és alacsony költsége. Ezeket azonban mindenképpen biztosítani kell, ha a döntőbíráskodás valóban alternatívát kíván nyújtani a peres eljárással szemben, és nem „másodosztályú” igazságszolgáltató eszközzé válni.³⁸

2.2.4 Az alternatíva kritikája

A 80-as években egyre hangsúlyosabban megfogalmazódott egy az alternatív vitarendezéssel kapcsolatos kritikai attitűd a jog társadalmában és irodalmában. Ennek a kritikai tendenciának két meghatározó vonulata különböző szempontokból támadja a vitarendezés alternatív formáit. Az *egyik* kritika középpontjában az a meggyőződés áll, hogy az AVR elterjedése csalóka következményekkel jár együtt, mivel ahelyett, hogy visszaszorítaná, éppen hogy növeli az állam jelenlétét és ellenőrző funkcióját az igazságszolgáltatásban.³⁹ Kissé leegyszerűsítve a képletet azt mondhatjuk, hogy Abel szerint az alternatív igazságszolgáltatás csupán a hagyományos változat álcázott formája, és mint ilyen, veszélyes és megtévesztő, mert nem arról szól valójában, mint amit meghirdet. A formális procedúrával szemben meghirdetett informális rendezés látszólag új szellemiséget képvisel, de az állami „kellékek” (így például a bírósági épület, a tárgyalók hierarchikus elrendezése, a taláros jogászok stb.) mellőzése mégsem takar nagyobb függetlenséget, hiszen ez is államilag finanszírozott eljárás, melyben az állami dominancia csupán formát váltott: jelen van, csak rejtett formában. Abel úgy véli, éppen ez az álcázott kontroll jelent veszélyt a konfliktusban álló felek számára, pontosabban a gyengébb pozícióban álló, kedvezőtlenebb feltételekkel rendelkező fél számára, mivel a konszenzus és együttműködés retorikája mögött a békés rendezés módszerei valójában csupán egy időre elnyomják, semlegesítik a konfliktust, ami hosszú távon „veszélyeztetheti az államot és a tőkét is”.⁴⁰ Az AVR kritikusa szerint az informális rendezésnél egyenlőtlenek a feltételek: általában a panaszt benyújtók járnak rosszabbul, mert kompromisszumra vannak kényszerítve, ami Abel meglátásában azt eredményezi, hogy talán több konfliktus kerül rendezésre, de ezek oroszlánrésze nem lesz megfelelő és kielégítő a felek számára.

³⁷ Rézler, 1999:109

³⁸ Palmer és Roberts, 1998:217

³⁹ Abel, 1982: 270

Meggyőződése, hogy az informális rendezés alapvető jogaitól fosztja meg a vitában álló feleket, mivel nem normatív és nem igazságot szolgáltat, hanem olyan kompromisszumot sűrget, ami szerinte egyértelműen a panaszt benyújtó fél hátrányára szolgál. Ez utóbbi egy nála erősebb féllel szemben állva ugyanis szerinte joggal várhatná el a vitarendező intézménytől, az intézmény által alkalmazott eljárástól és a benne szereplőktől, hogy rokonszenvvel (*sympathy*) és előre megszavazott bizalommal (*predisposed*) álljanak hozzá az ügyéhez. Abel szerint a formális igazságszolgáltatás ezt teszi, míg az informális távolról sem. Röviden, Abel úgy véli, hogy a peres úton történő vitarendezés erőkiegyenlítő szerepet is játszik, míg a békés rendezés inkább aláhúzza a hatalmi egyenlőtlenségeket.

Abel kritikájának gyengesége véleményem szerint egyrészt abból adódik, hogy negatívan nyilatkozik az állam növekvő jelenlétéről az igazságszolgáltatásban (álcázott jelenlét) az informális rendezés kapcsán, de ugyanezt a jelenlétet nem ítéli el a formális igazságszolgáltatásban. Kritikájának másik gyengesége pedig onnan táplálkozik, hogy figyelmen kívül hagyja az informális rendezés egyik alapkövét, nevezetesen a felek igényét és elkötelezettségét a közös megegyezés, a mindkét oldal számára kielégítő megállapodás elérésére. Mivel az informális vitarendezés nagy többségében önkéntes jellegű, ezért nem tartom helytállónak kompromisszumkényszerről beszélni. Ha úgy is lenne, ahogyan Abel állítja, és az informális igazságszolgáltatás kedvezőtlen helyzetbe hozná a gyengébb felet, valamint nem hozna megoldást hosszú távon, hanem csak a szőnyeg alá söpörné, egy rövid időre elaltatná a problémát, akkor is felesleges az aggodalom. Ugyanis minden bizonnyal viszonylag gyorsan fény derülne a gyakorlatban ezekre a hiányosságokra és a konfliktusban álló felek – lévén önként döntenek – egyszerűen nem élnének többet ezzel a lehetőséggel. Ami azt jelentené, hogy az AVR virágzása igen rövid életű lenne. A tapasztalatok azonban nem ezt mutatják.

Az alternatív vitarendezéssel kapcsolatban megfogalmazott *másik* meghatározó jellegű kritika Fiss nevéhez fűződik, akinek „A békés rendezés ellen” című tanulmánya középpontjában az áll, hogy az AVR módszerek alkalmazása „kihangsúlyozza a vitában álló felek közötti erőkülönbséget”.⁴¹ Fiss, Abellel karöltve, úgy véli, hogy az erőtenyezők megoszlását kedvezőtlenül befolyásolják az informális vitarendezési módszerek. Míg azonban Abel a konfliktusban álló felek alapvető

⁴⁰ Abel:1982:280

⁴¹ Fiss, 1984:1076 (A cikk eredeti címe „Against settlement”, vagyis „A rendezés ellenében”).

jogainak megfosztásáról beszél az alternatív módszerek kapcsán, és általában véve is jogi (normatív vagy nem normatív) és erkölcsi (a gyengébb félhez való hozzáállás) szempontból érvel az AVR ellen, addig Fiss konkrétabb pénzügyi és információszerzési okokat is az anyagilag rosszabb helyzetben lévő fél az erőbéli arányok és azok szerinte kedvezőtlen alakulásának hátterébe állít. Fiss három okot sorol fel, amelyek szerinte az erőkülönbségek kialakulása mögött meghúzódnak és befolyásolják a rendezés kimenetelét:

a) az anyagilag rosszabb helyzetben lévő fél kevesebb információhoz tud hozzájutni és kevésbé jól tudja azokat felhasználni annak érdekében, hogy tisztában legyen a vitarendezés lehetséges kimeneteleivel és következményeivel;

b) az anyagilag rosszabb helyzetben lévő félnek szüksége van a konfliktus középpontjában álló anyagi kártérítésre, ezért fontos számára, hogy a rendezési eljárás gyorsan véget érjen, a rendezés sürgetése pedig nyilvánvalóan nem kedvez az érdekei minél teljesebb érvényesítéséhez;

c) az anyagilag rosszabb helyzetben lévő fél éppen ebből az anyagi szükségből, kiszolgáltatottságból kifolyólag kénytelen kompromisszumba belemerni – vagyis rákényszerül a nem peres úton való rendezésre –, mivel nem tudná megfizetni a peres út költségeit.

Számomra olybá tűnik, mintha Fiss itt összekeverne két kérdéskört, nevezetesen a formális igazságszolgáltatáshoz való hozzájutás kérdését és azt, hogy az anyagilag rosszabb helyzetben lévő fél milyen hátrányokat szenvedhet az informális rendezés során. Fiss cikke egyértelműen ez utóbbi kérdéskör köré szerveződik, és végül ő is eljut Abel jogi és erkölcsi érveléséhez, mivel további okfejtésének lényege, hogy ezt az anyagi hátrányt, illetve a belőle adódó, a fentiekben vázolt további hátrányokat a bírók képesek semlegesíteni, míg az AVR képviselői nem. Fiss szerint a bírók rendelkeznek egy olyan fontos szerepkörrel, amely az informális rendezés szakértőinek nem sajátjuk, nevezetesen a társadalmi értékek megerősítésének és közvetítésének funkciójával. Úgy véli, a formális igazságszolgáltatás képviselőinek a társadalmi normák feletti őrök feladata, pontosabban ezeknek a normáknak hirdetése, a tárgyalások folyamán fontosabbnak tekinthető, mint a viták voltaképpeni rendezése. Fiss sem marad mentes attól az elgondolástól, miszerint az alternatív vitarendezés „becsapja” a társadalmat és az államot, mivel – mint mondja – „amikor a felek békés úton megegyeznek, a társadalom ebből kevesebbet profitál, mint azt a látszat mutatja, és olyan árat fizet

érte, amiről nem is tud”.⁴² Fiss szerint a megegyezés nem szükségszerűen tesz igazságot a felek között. Fiss kritikájának elemzésekor számomra úgy tűnik, mintha szerinte a bíróság, és csakis a bíróság lenne a letéteményese az igazság tudásának és végrehajtásának, ez pedig nyilvánvalóan nagyon egyoldalú és merev álláspont.

Összegezve az alternatív vitarendezés terjedésével és intézményesülésével párhuzamosan megfogalmazott főbb kritikákat, Abel és Fiss esetében is úgy vélem, hogy legfőbb hátulütőjük az egyoldalú szemléletmód, ebből következően az igazság kisajátítása és ehhez szervesen kapcsolódóan a formális igazságszolgáltatásnak idealista jellegű, a gyakorlattól kissé elrugaszkodott erkölcsi felmagasztalása. A kritika a mai napig megtalálható a szakirodalomban és a gyakorlatban, azonban talán elmondhatjuk, nemzetközi viszonylatban is egyre kevésbé hangsúlyosan van jelen mind a tudományos irodalomban, mind a vitarendezés gyakorlatában.

2.3 Összefoglalás

Úgy vélem, a fentiekben sikerült eleget tenni a fejezet bevezetőjében megfogalmazott igényeknek, nevezetesen átfogó, nem országspecifikus, a történeti fejlődést és a tipológiát egyaránt figyelemmel kíséző áttekintést adjon az alternatív vitarendezés elméletéről és gyakorlatáról. A tipológia és az egyes módszerek még tisztább és világosabb áttekinthetősége és összevetése érdekében úgy döntöttem, hogy hasznos lenne egy tömör, címszavakkal jelzett, összefoglaló táblázatban is bemutatni a fejezetben részletesen is kifejtett módszereket. A Goldberg-Sander-Rogers szerkesztők által jegyzett kötet hasznos és egyszerűen áttekinthető összefoglalást tartalmaz a módszerekről azok legfontosabb jellemzőivel kapcsolatban, valamint külön előnye, hogy a hagyományos, peres úton történő vitarendezést is beleveszi az összehasonlításba.

⁴² Fiss, 1984:1086

6. számú táblázat:
Elsődleges vitarendezési eljárások

| | Peres eljárás | Döntőbíráskodás | Békéltetés/ Közvetítés | Egyeztetés |
|---|---|---|---|---|
| Önkéntes/ Nem önkéntes | Nem önkéntes | Önkéntes | Önkéntes | Önkéntes |
| Kötelező érvényű döntés/ Nem kötelező érvényű döntés | Kötelező érvényű döntés | Kötelező érvényű döntés | Ha a szerződés előírja, akkor kötelező érvényű döntés | Ha a szerződés előírja, akkor kötelező érvényű döntés |
| Harmadik személy | Központilag kiválasztott döntéshozó, semleges, általában nem szakértő az adott konfliktus tárgyában | Felek által választott döntéshozó, általában szakértő az adott konfliktus tárgyában | Felek által választott facilitátor | Nincs harmadik személy |
| Formalitás mértéke | Formalizált, strukturált és merev szabályozás | Kevésbé formális, az eljárási szabályokat a felek meghatározhatják | Általában informális, nem strukturált | Általában informális, nem strukturált |
| Az eljárás természete | Mindkét félnek alkalma van bizonyítékok és érvek prezentálására | Mindkét félnek alkalma van bizonyítékok és érvek prezentálására | Bizonyítékok és érvek kötetlen prezentálása | Bizonyítékok és érvek kötetlen prezentálása |
| Eredmény | Véleményezésre épülő, elvi alapon születő döntés | Véleményezésre épülő, elvi alapon születő döntés vagy véleményezés nélküli kompromisszum | Közösen (mindkét fél számára) elfogadható megállapodás a cél | Közösen (mindkét fél számára) elfogadható megállapodás a cél |
| Nyilvános/ Nem nyilvános | Nyilvános | Nem nyilvános, kivéve bírói felügyeletnél | Nem nyilvános | Nem nyilvános |

Forrás: Goldberg, S.B. – Sander, F.E.A. – Rogers, N.H. (szerk.) (1992) *Dispute resolution: Negotiation, Mediation and Other Processes*, Little Brown, 4-5. o.

3. fejezet

Foglalkoztatási konfliktusok és viták

3.1 Bevezetés

A foglalkoztatási kapcsolatok rendszere több feladatot lát el, több célt is szolgál egyszerre, amelyek időnként konvergálnak, máskor átfedik egymást, megint máskor pedig akár egymásnak ellentmondóak is lehetnek. A fejlett piacgazdaságokban ezek a feladatok, illetve célok mindenképpen magukban kell foglalják az alábbi tényezőket, jóllehet az egyes országokban, rendszerekben a tényezők közötti súlyozás eltérő lehet. A foglalkoztatási kapcsolatok rendszerének feladatai és céljai közé tartozik.⁴³

- a gazdasági fejlődés előmozdítása, a versenyképesség fenntartása és a strukturális változásokhoz való alkalmazkodás, a nemzetközi szinten megjelenő új technológiák és szolgáltatások bevezetésén keresztül;
- az egyéni és kollektív viták megelőzése, illetve – lehetőleg békés úton történő – rendezése;
- a döntések által leginkább befolyásolt érdekek és szervezetek (így elsősorban a munkaadók és a munkavállalók) bevonása a döntéshozatali folyamatba;
- megfelelő szintű bérek és munkakörülmények biztosítása és fejlesztése.

A fenti tényezők végigtekintése után láthatjuk, hogy valóban akadnak köztük egymásnak láthatólag ellentmondó érdekek, mint például a versenyképesség fenntartása, előmozdítása és a bérek, munkakörülmények szintjének növelése. A feladatok együttes megvalósításának menetét és jellemzőit minden országban befolyásolják az adott rendszerben működő kulturális, társadalmi, gazdasági, politikai és technológiai erők, sajátosságok.

A disszertáció a foglalkoztatási kapcsolatok rendszerének feladatai és céljai közül elsősorban a másodikkal, vagyis az egyéni és kollektív viták megelőzésével, illetve békés úton történő rendezésével foglalkozik. Az elemzés többek között éppen arra kíván rávilágítani, hogy a foglalkoztatási kapcsolatokon belül a viták rendezése,

illetve az ezzel kapcsolatos intézmények és működési jellemzőik nem csupán a szabályozástól függenek, hanem számos más, a tágabb kontextust meghatározó, formáló tényezőtől. Hanami és Blanpain a fejlett piacgazdaságok foglalkoztatási konfliktusainak kezeléséről szóló könyvükben – amelyben tíz országot hasonlítanak össze – úgy találták, hogy a hasonló intézmények és szabályozások megléte még nem garantálja, hogy azok hasonló eredménnyel is fognak működni az egyes országokban. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy az egyik rendszer ne vehetne át sikeres eljárásokat, módszereket a másiktól, illetve ne tanulhatna egy másik rendszerben alkalmazott gyakorlat hibáiból, de szem előtt kell tartani mindenképpen, hogy ami az egyik rendszerben működik, az a másik rendszerben nem szükségszerűen ugyanolyan hatékonysággal és hatásossággal valósítható meg.⁴⁴

3.2 A foglalkoztatási viták megelőzésének és rendezésének eszközei

Fentebb láttuk, hogy a foglalkoztatási viták megelőzése, illetve rendezése – ezen belül pedig elsősorban a békés rendezés, vagyis az alternatív vitarendezés módszereinek alkalmazása – a foglalkoztatási kapcsolatok egyik legfontosabb feladata és célja. Nézzük meg, milyen eszközök, módszerek állnak rendelkezésre ahhoz, hogy ennek a feladatnak a foglalkoztatási kapcsolatok szereplői, a munkavállalók, a munkaadók és a kormány, eleget tegyenek.

A megelőzés és a rendezés, legyen az békés vagy nem békés, eszközei között találunk negatív (vagy passzív), pozitív (vagy aktív) és kreatív (vagy pro-aktív) formákat is.⁴⁵

1) Negatív (passzív) eszközök:

- sztrájktevékenység tilalma vagy korlátozása (egyes állami szektorokban, illetve a magánszektorok bizonyos részében is, amelyek az alapellátáshoz kapcsolódnak).
- bizonyos konfliktusoknál kötelező a vitás kérdést bírósági, vagyis peres úton vagy döntőbíráskodás segítségével rendezni.

⁴³ Hanami-Blanpain, 1987:1

⁴⁴ Ibid 20.o.

2) Pozitív (aktív) eszközök:

- türelmi időszak, előzetes bejelentés alkalmazása;
- alternatív vitarendezési módszerek alkalmazása kötelező vagy önkéntes jelleggel.

3) Kreatív (pro-aktív) eszközök:

- munkavállalók bevonása a döntéshozatali folyamatba, munkavállalói participáció (pl. információ-szolgáltatás, konzultáció, felügyelőbizottság, üzemi tanács, együttdöntés, igazgatótanácsban való jelenlét, stb.)⁴⁶
- emberi erőforrás menedzsment
- tudásmenedzsment
- TQM (Total Quality Management - 'Teljes Minőség-vezetés/irányítás')⁴⁷

3.3 A foglalkoztatási viták tipológiája

Korábban szó volt már egymásnak ellentmondó érdekekről, (érdek)konfliktusokról és vitákról is. Mindegyik kifejezés fontos a disszertáció témájának szempontjából, ezért mielőtt belevágnánk a foglalkoztatási viták tipológiájának tárgyalásába, tekintsük át röviden, mit takarnak a fenti kifejezések.⁴⁸

a) Az *egymásnak ellentmondó érdekek* párhuzamos jelenléte állandó és hosszú távú jelenség. Nem akut esemény, nem megoldandó.

⁴⁵ Hanami és Blanpain a már említett könyvükben csupán negatív és pozitív eszközöket különböztetnek meg, és kizárólag ezt a két kifejezést használják.

⁴⁶ A munkavállalói részvétel (participáció) különböző típusainak és intézményeinek részletes leírása megtalálható a Tóth Ferenc által szerkesztett 'Bevezetés a Munkaügyi kapcsolatokba' című jegyzetben. (1997:178-179)

⁴⁷ A TQM napjainkban széles körben alkalmazott, népszerű vezetési módszer, magyar fordításban 'Teljes Minőség-vezetés/irányítás'. A menedzsment stratégia lényege, hogy a minőséget nem a termelési/szolgáltatási folyamat végén alkalmazott egyszeri minőségellenőrzéssel lehet biztosítani, hanem a folyamat egészének folyamatos, szakaszonkénti ellenőrzésén keresztül. Ez magában foglalja a vezetés (menedzsment) és a termelési/szolgáltatási folyamatban résztvevő munkavégzők kapcsolatának minőségét is.

⁴⁸ A kifejezések definiálásában Rézler Gyula (Rézler, 1999:102) meghatározásaira támaszkodtam, de kibővítettem azokat. Ő tanulmányában érdeellentétéről és konfliktusról beszél, előbbi állandó és hosszúlejáratú jelenséggé definiálja, míg a konfliktus ideiglenes és egyedi előfordulást jelent. Jómagam belevettem a 'vita' kifejezést is, mint a konfliktussal egyenértékű terminológiát, mivel a szakirodalom is felváltva használja őket azonos tartalommal. Hasonlóképpen igaz ez a konfliktuskezelés és vitarendezés kifejezésekre is. Emellett kiegészítettem a meghatározásokat a megoldás szükségességének szempontjából is.

b) A *konfliktus, illetve vita*⁴⁹ az egymásnak ellentmondó érdekekből adódó jelenség, átmeneti és rövidtávú. Akut és artikulált esemény, amelyben konkrét kérdés(ek) vár(nak) megoldásra.

Disszertációmban a foglalkoztatási viták alább kifejtett klasszikus tagolására fogok támaszkodni. Említsünk meg azonban egy-két korai tipológiát, amelyek megelőlegezik ezt a tagolást. Mindenképpen szeretném hangsúlyozni, hogy bár számos, a foglalkoztatási konfliktusokat tárgyaló munka főként a sztrájkra koncentrált, mint a konfliktusok leginkább szembevető megjelenési formájára, a kép ennél sokkal árnyaltabb. Mindenképpen érdemes megemlíteni Kornhauser és Fox tipológiáját⁵⁰, amelyek hozzájárultak a klasszikus felosztás kialakulásához. Kornhauser szerint a foglalkoztatási konfliktusok két csoportba sorolhatók:

- a) csoportos (szervezett)
- b) egyéni (nem szervezett) konfliktusok.

Fox ennél nagyobb „felbontásban” vizsgálva a konfliktusokat úgy vélte, hogy négy kategóriáról beszélhetünk:

- a) egyének közötti konfliktus
- b) a kollektívához nem tartozó egyén és a menedzsment (munkaadó) közötti konfliktus
- c) a kollektívához tartozó egyén (a kollektíva tagja), illetve a kollektíva és a menedzsment, illetve a menedzsmenthez tartozó egyén (a menedzsment tagja) közötti konfliktus
- d) a kollektívák közötti konfliktus.

A fenti rövid bevezető után most lássuk a klasszikus, leggyakrabban és legszélesebb körben elfogadott és alkalmazott tagolást. A foglalkoztatási viták klasszikus tagolása megkülönbözteti egyrészt az egyéni és kollektív vitákat, valamint az érdek- és jogvitákat.⁵¹ Lássuk a definíciókat a klasszikus tagolás szellemében, ami annál is inkább elengedhetetlen, mivel a disszertáció gyakorlati, összehasonlító elemzéssel foglalkozó részében is ezekkel a fogalmakkal fogunk dolgozni.

⁴⁹ A konfliktus, illetve vita kifejezések használatával kapcsolatban lásd az előző lábjegyzetet.

⁵⁰ Kornhauser et al. (1954) és Fox (1971) in: Jackson, 1991:217-218

Egyéni és kollektív viták

Egyéni vitákról akkor beszélünk, amikor

- a vita egyetlen munkavállalót érint, illetve
- a vita a munkavállalók egy olyan csoportját érinti, amelyen belül eltérőek az egyéni érdekek, illetve
- a vita a munkavállalók egy olyan csoportját érinti, amelyen belül azonosak az érdekek, de a munkavállalók kénytelenek egyénileg, egyéni szerződések alapján benyújtani a panaszukat.

Kollektív vitákról van szó, amikor

- a vita a munkavállalók egy olyan csoportját érinti, akik nem egyénileg, hanem közösen, kollektív szerződés alapján nyújtják be panaszukat,
- a munkavállalók csoportján belül azonosak az érdekek.

Érdekviták és jogviták

Érdekvitákról akkor beszélünk, amikor

- a vita nem törvényileg vagy a kollektív szerződés által meghatározott kérdést érint; ezek a kérdések, illetve viták többnyire a kollektív szerződések tárgyalása során adódnak.

Jogvitákról van szó, amikor

- a vita törvényileg vagy a kollektív szerződés által meghatározott kérdést érint; ezek a kérdések, illetve viták többnyire a már érvényben lévő kollektív szerződések szándékos vagy akaratlan megsértése kapcsán merülnek fel.

Nézzük meg, hogy a klasszikus tagolás által megkülönböztetett vitatípusok, konkrétan a fent ábrázolt két típus-pár, hogyan viszonyulnak egymáshoz:⁵²

7. számú táblázat: Foglalkoztatási viták típusai

| Vita típusa | Érdekvita | Jogvita |
|-------------|-----------|----------|
| Egyéni | - | x |
| Kollektív | x | x |

Forrás: Tóth Ferenc (1997) (szerk.) *Bevezetés a Munkaügyi Kapcsolatokba* Gödöllő: Szent István Egyetem

⁵¹ Lásd pl. de Roo-Jagtenberg (1994); Hanami-Blanpain (1989); Casale (1999)

⁵² Ez a leggyakrabban bemutatott és legegyszerűbb táblázat a foglalkoztatási viták tagolásával kapcsolatban, a magyar irodalomban a Tóth Ferenc szerkesztésében megjelent, fentebb már idézett jegyzetben is megtalálható. (1997: 222)

A táblázatból kitűnik, hogy míg a kollektív viták esetében érdek- és jogvitákról is beszélhetünk, addig az egyéni jellegű viták esetében az érdekvita tartalmánál fogva értelmét veszti. Utóbbi ugyanis, mint azt a fenti definíciós részben láthattuk, kollektív tárgyalásokhoz kötődik.⁵³ A disszertáció gyakorlati, komparatív elemző részében a táblázatban megjelölt vitatípusokkal fogunk dolgozni, vagyis szó lesz egyéni jogvitákról, kollektív érdekvitákról és kollektív jogvitáról.

3.4 A klasszikus tipológia kritikája

Egy bekezdés erejéig térjünk ki a foglalkoztatási viták klasszikus tagolásával kapcsolatos egy-két kritikai és gondolatébresztő felvetésre is. Így például arra, hogy vajon tényleg világosan szétválasztható-e az érdek- és a jogvita? De Roo és Jagtenberg úgy érvelnek, hogy a jogviták is tartalmaznak érdek-elemeket.⁵⁴ Az ő meglátásuk és értelmezésük szerint minden vita elsődlegesen érdekvitának tekinthető, amelyek közül egyesek már létező szabályokkal kapcsolatos interpretációs és alkalmazási elemeket is tartalmaznak (nyilvánvalóan ez utóbbiak azok, amelyeket hagyományosan jogvitáknak nevez az irodalom).⁵⁵ A két holland munkajogász az érdek- és jogvita klasszikus tagolása helyett egy másik típusú felosztást javasolnak. Ezt abból a kiindulóból, ismét csak hagyományosnak tekinthető feltételezésből vezetik le, miszerint az érdekvitákat az alternatív vitarendezés eszközeivel kell és célszerű megoldani, míg a jogviták elsősorban a bíróságok hatáskörébe tartozzanak. Mivel azt már láttuk, hogy az ő elgondolásuk alapján nem megfelelő az érdek- és jogvita megkülönböztetés, nézzük meg, hogy milyen tagolást javasolnak és ez hogyan viszonylik az érdekvita-ADR és jogvita-bíróság megfeleltetéshez. De Roo és Jagtenberg a tisztesség és ésszerűség (fairness, reasonableness), illetve a hitelesség (credibility) fogalmát vezetik be a tipológiába.

Mint már említettük, minden vitát elsősorban érdekvitának tartanak, de nem tagadják, hogy ezeken belül bizonyos viták magukban foglalnak már létező

⁵³ Elméletileg lehetőség van az egyéni érdekvita értelmezésére is, de a foglalkoztatási kapcsolatok és konfliktusok gyakorlata egyértelműen a kollektív szerződéshez, kollektív érdekekhez köti az érdekvita fogalmát, ahogyan azt a definíciós részben is jelöltem. Éppen ezért a táblázatot is a gyakorlatnak, valamint az erre épülő szakirodalomnak alapján állítottam össze.

⁵⁴ de Roo-Jagtenberg, 1994:300

⁵⁵ Hozzáteszik, hogy véleményük szerint a hagyományosan értelmezett érdekviták is tartalmaznak jogi elemeket. Úgy látják, hogy a tipikusnak tekinthető foglalkoztatási érdekvitákban is megtalálhatóak a kollektív szerződés háttérül szolgáló jogi tényezők, vagyis az érdekviták implicit erre a jogi háttérre épülnek.

jogszabályokkal kapcsolatos interpretációs és alkalmazási elemeket is. Tovább finomítva az elgondolást, azt állítják, hogy ez utóbbi esetekben – tehát amikor jogszabályi kérdések is gazdagítják az érdekkülönbségeket – további tagolásra van szükség. Meg kell különböztetni azokat az eseteket, amelyekben szigorú és világos jogszabályi elemekről van szó; itt kevés tér adódhat interpretációs vagy alkalmazási eltérésekre. Léteznek azonban olyan jogszabályok is, amelyek gyakorlatilag nem többek homályos normáknál, nem szabatosak, nem adnak világos útmutatást; ezekben az esetekben, eltérően a szigorú és világos jogszabályokat magukban foglaló vitáktól, nagy teret kaphatnak a különböző interpretációk. Előbbi esetekben lép be a képbe a 'hitelesség' kérdése, vagyis hogy valójában megtörtént-e az az esemény, amely a vita alapjául szolgál, más szóval azt kell eldönteni, hogy hiteles-e a sérelem. Utóbbi esetekben azonban inkább a 'tisztesség'-et és az 'ésszerűség'-et szem előtt tartó megközelítés alkalmazása célszerű a vita rendezése során. Ennek a megkülönböztetésnek a fényében a szerzők úgy vélik, hogy a tisztesség és ésszerűség alkalmazását megkívánó vitás kérdésekben kifejezetten hasznosnak bizonyulhatnak az alternatív vitarendezés eszközei. Ezzel szemben a hitelességről szóló viták nem igazán lehetnek jó alanyai az ADR gyakorlásának, mivel azt a kérdést, hogy valami megtörtént-e vagy sem, nem lehet a békéltetés vagy a közvetítés módszerével eldönteni. A fenti eszmefuttatás eredményeképpen azt mondhatjuk, hogy az alternatív vitarendezés eszközei azokban a vitákban is jól alkalmazhatók, amelyek jogi elemeket is tartalmaznak, amennyiben nem szigorú és világos útmutatást adó jogszabályokról van szó, hanem inkább homályosan körülírt normákról. A peres eljárást eszerint célszerű lehet elsősorban azokra a vitákra korlátozni, amelyekben a felmerülő jogi kérdések a törvény által világosan szabályozottak és valóban precíz definícióval rendelkeznek.

A foglalkoztatási viták klasszikus tagolásával kapcsolatban, az érdek- és jogviták, valamint a kollektív és egyéni viták elméleti szétválasztásának, illetve ennek gyakorlati megvalósulásának témájában az összehasonlító elemzés részletes összevetést végez majd a vizsgált öt ország rendszere között. Az összehasonlítás rávilágít arra, hogy a foglalkoztatási viták hagyományos tagolása milyen mértékben és módokon valósul meg a valóságban.

4. fejezet

Az összehasonlító elemzés megalapozása

4.1 Bevezetés

Az összehasonlításban részt vevő országok alternatív vitarendezési rendszereinek – természetesen csupán a foglalkoztatási kapcsolatok területén működő AVR struktúrákról van szó – jellemzése, összevetése és tipizálása nem könnyű feladat. A disszertáció egyik feladata éppen az, hogy fényt derítsen rá, a foglalkoztatási viták békés rendezésének rendszerei hogyan alkalmazkodnak a foglalkoztatási kapcsolatok területén felállított európai tipológiákhoz. Mennyiben hasonlítanak, vagy éppenséggel mennyiben alkotnak ezektől eltérő tipológiát. A foglalkoztatási kapcsolatokkal foglalkozó kutatók többféle csoportosítással álltak már elő a fejlett gazdasággal rendelkező európai országokat illetően, így például a társadalomtudományok és a jogtudomány képviselői is meghatároztak különböző tagolásokat. Lássunk néhány példát ezekből a tipológiákból, hogy tisztán lássuk, hol helyezkednek el a kiválasztott országok egymáshoz képest.

4.2 Az elemzésben szereplő országok kiválasztása és tagolódása

A nyugat-európai példák kiválasztásánál a bevezetésben már bemutatott szempontok közül az egyik legmeghatározóbb a foglalkoztatási kapcsolatok jellege volt, amelyhez a támpontot a szakirodalom tipológiai szolgáltatott. A foglalkoztatási kapcsolatok jellege és működése a kutatásban felvetett kérdésekkel összhangban az alternatív vitarendezés fejlődését és jellemzőit közvetetten befolyásoló tényezők között kapott helyet. Az alábbiakban két, az összehasonlító foglalkoztatási szakirodalomban a 90-es évek folyamán megfogalmazott tipológiát szeretnék röviden áttekinteni, és elhelyezni bennük a kiválasztott országokat. (Emlékeztetőül még egyszer vegyük számba őket: Belgium, Franciaország, Hollandia, Magyarország és Nagy-Britannia.)

Mindkét tipológia három különböző csoportba osztja az európai országokat azok foglalkoztatási kapcsolatainak működési jellege, szintjei és a szereplők egymáshoz való viszonya alapján.

1) Slomp megkülönbözteti egymástól a brit, az észak-európai és dél-európai modellt.
⁵⁶ A szerző szerint a *brit* modell – amely a legrégebbi típusú foglalkoztatási kapcsolatokat testesíti meg és részben Írországra is alkalmazható – jellemzője egyrészt a vállalati szintű alkufolyamat nagyfokú decentralizáltsága és informalitása, amelyet az ágazati szintű megállapodások csak igen kismértékben irányítanak és befolyásolnak. Úgy véli, a brit modell olyan mértékben fragmentált mind a vállalatok, mind a szektorok szintjén, hogy aligha beszélhetünk egyáltalán brit rendszerről, hacsak nem tekintjük a variációk sokaságát és a koordináció hiányát rendszerteremtő tényezőnek. Slomp szavaival élve a modell „rezisztens az állammal szemben” (state-resistant), azaz semmilyen eddigi állami megmozdulás vagy akció nem tudta alapjaiban megrázni. A brit foglalkoztatási kapcsolatok másik fontos jellemzője, hogy hagyományosan elválik a politikától, a két terület szereplői között nincsen átfedés. Az *észak-európai* modellre már távolról sem igaz a foglalkoztatási kapcsolatok és a politika szétválása, hiszen a szocialista párt hagyományosan nagy szerepet játszott a szakszervezeti mozgalomban. Slomp Ausztriát, Németországot, Hollandiát, a skandináv országokat, és bizonyos mértékig Svájcot sorolja ebbe a kategóriába. A modell döntő fontosságú jellemzőjének tartja az állam relatív semlegességét a foglalkoztatási kapcsolatok alakulásában és a foglalkoztatási konfliktusok megoldásában, aminek háttérében a kollektív kapcsolatok formalizálása és a relatíve alacsony sztrájkaktivitás áll. A szerző úgy fogalmaz, hogy nem a szigorúan vett semlegesség számít valójában, hanem az a tény, hogy a munkáltatók és a munkavállalók semleges erőként tekintenek a kormányra, legyen az bármilyen ideológiájú vagy összetételű. Végül a *dél-európai* modellel kapcsolatban, ahová Franciaországot és a mediterrán országokat sorolja Slomp, a foglalkoztatási kapcsolatok egyik legfontosabb tényezőjének annak átpolitizáltságát tartja. A foglalkoztatási és a politikai terület közötti átfedés nem hagy semleges pozíciót a kormány számára, így az a gyakori sztrájkok kapcsán is gyakran válik a foglalkoztatási kapcsolatok céltáblájává. Ebben a modellben ha az adott kormány olyan intézkedéseket szorgalmaz, amelyek bármilyen módon kedvezőtlenek a szociális partnerek valamelyike számára, a „sértett fél” a kormányt ellenséggént kezelve próbál harcolni ellene, igen gyakran sztrájkok formájában. Most pedig lássuk

⁵⁶ Slomp, 1992:160-162

táblázatban összefoglalva is a tipológia egyes országcsoportjai tripartit kapcsolatrendszerének legfontosabb jellemzőit a jobb áttekinthetőség érdekében:

8. számú táblázat:
Európai foglalkoztatási kapcsolatok: 1. számú tipológia (Slomp)

| Modell | Országos szint | Ágazati szint | Vállalat szint |
|----------------------|---|----------------|--|
| Brit | Főként bérpolitika | Kollektív alku | Informális alku |
| Észak-európai | Koordinált alku és konzultáció (tripartizmus) | Kollektív alku | Munkavállalói részvétel |
| Dél-európai | Szakszervezet-kormány közötti konfliktus; Munkavállaló-kormány közötti konzultáció | Kollektív alku | Munkavállalói „militantizmus”, munkavállalói aktivitás |

Forrás: Slomp, Hans (1990) *Labour Relations in Europe: A History of Issues and Developments* Westport: Greenwood Press, 3-4. o., a szerző által átszerkesztve.

2) A foglalkoztatási kapcsolatok másik fajta tipológiája Due és szerzőtársai nevéhez fűződik, akik az államnak a foglalkoztatási kapcsolatokban játszott szerepe alapján három csoportba osztják az európai országokat: germán, angol-ír és északi jellegűekre.⁵⁷ Due és társai tipológiájának egyes modelljeit akár a következőképpen is átnevezhetnénk: angolszász, skandináv és kontinentális. Ez egy meglehetősen tipikusnak tekinthető, a politikatudomány más területein is gyakorta alkalmazott felosztás. Az első csoport, vagyis a *germán* modell meglehetősen vegyesnek tűnik, mivel a szerzők ide sorolják Belgiumot, Hollandiát, Franciaországot, Németországot, Olaszországot és Görögországot. Erre a modellre az állam központi szerepe jellemző, ami kiterjedt törvényhozásban és erős munkaügyi szabályozásban nyilvánul meg. A foglalkoztatási kapcsolatok szereplőinek jogait és feladatait általában az alkotmány és normatív rendeletek rögzítik. Az *angol-ír* modell ezzel szemben alapvetően önkéntes jellegű, amelyben az állam hagyományosan csak igen szűk keretek között mozoghat a foglalkoztatási kapcsolatok és a munkaerőpiac szabályozása terén. Ennek eredményeképpen a szabályozás meglehetősen alacsony fokú a többi európai ország gyakorlatához képest. Végül, az *északi* modell országaira, Svédországra és Dániára a szociális partnerek szoros és szabályozott együttműködése jellemző. Az állam

⁵⁷ Due et al., 1991:85-102

mindazonáltal viszonylag korlátozott szerepet játszik a foglalkoztatási kapcsolatok rendszerében és alacsonyfokúnak tekinthető a vonatkozó szabályozás is, jóllehet a szociális, illetve jóléti szabályozás jelentős mértékű.

9. számú táblázat:
Európai foglalkoztatási kapcsolatok: 2. számú tipológia (Due et al.)

| Modell | Állam szerepe | Szabályozás foka |
|----------|---------------|--|
| Angol-ír | Marginális | Alacsony fokú |
| Északi | Korlátozott | Alacsony fokú, de széleskörű jóléti (welfare) szabályozás |
| Germán | Központi | Magas fokú és széleskörű |

Forrás: Due, J-Madsen, J. S.-Jensen, C. S. (1991) 'The Social Dimension: Convergence or Diversification of IR in the Single European Market?' in: *Industrial Relations Journal*, 22(2)
A szerző összeállítása Due és társai tipológiájának leírása alapján.

Láthattuk tehát két példán keresztül is, hogyan modellezhetők az európai foglalkoztatási kapcsolatrendszerek. Mindkettő megegyezik abban, hogy felállít egy brit, illetve angol-ír jellegű, valamint egy északi modellt, majd míg Slomp dél-európaival bővíti tipológiáját, addig Due és társai egy germán modellel gazdagítják a sajátjukat. Az igazi eltérés Franciaország és Németország megítélésében érhető tetten a két tipológia között: előbbi a dél-európai modellhez sorolja a francia rendszert és az északiba Németországot, míg utóbbi a germán országcsoportha helyezi mindkettőt, és az északi modellt csupán a skandináv országoknak tartja fenn. Ismét a jobb áttekinthetőség érdekében nézzük meg táblázatban is, melyik tipológia hová sorolja az egyes országokat, különös tekintettel a jelen kutatásban részt vevő országokra.

10. számú táblázat:
Az 1. számú tipológia országcsoportjai (Slomp)

| Modell | Országok |
|---------------|---|
| Brit | Nagy-Britannia és bizonyos mértékig Írország |
| Észak-európai | Ausztria, Németország, Belgium, Hollandia, a skandináv országok, és bizonyos mértékig Svájc |
| Dél-európai | Franciaország és a mediterrán országok |

Forrás: Slomp, Hans (1990) *Labour Relations in Europe: A History of Issues and Developments*
Westport: Greenwood Press
A szerző saját összeállítása Slomp tipológiája alapján.

11. számú táblázat:
A 2. számú tipológia országcsoportjai (Due et al.)

| Modell | Országok |
|----------|--|
| Angol-ír | Nagy-Britannia, Írország |
| Északi | Svédország, Dánia |
| Germán | Belgium, Hollandia, Franciaország, Németország, Olaszország és Görögország |

Forrás: Due, J-Madsen, J. S.-Jensen, C. S. (1991) 'The Social Dimension: Convergence or Diversification of IR in the Single European Market?' in: *Industrial Relations Journal*, 22(2)

A szerző saját összeállítása Due és társai tipológiája alapján.

Mint láthatjuk, Nagy-Britannia elhelyezése a rendszerekben mindkét esetben egyértelmű, ez azonban sokkal kevésbé mondható ez a kutatásban szereplő többi európai országról, különösen Franciaország besorolása tűnik „ingoványosnak”. A magyar példa a Slomp tipológiában az úgynevezett észak-európai csoportba sorolható, míg a Due és társai féle felosztásban a germán modellhez áll legközelebb.

A nyugat-európai országok rendszerezését illető bizonytalanság világosan kitűnik a Crouch által összeállított táblázatból is, amely különböző szerzőknek⁵⁸ a foglalkoztatási kapcsolatok centralizáltságának szintje alapján rendszerezett országok sorát hasonlítja össze.⁵⁹ Itt ugyan nincs szó csoportok, illetve tipológiák alkotásáról, de a sorrendekből kiviláglik, hogy vannak kisebb eltérések elsősorban a két véglet (teljesen centralizált és teljesen decentralizált) között helyet foglaló országokkal kapcsolatban, így a kutatásban szereplő országokat érintően is. Crouch két csoportba sorolja a vizsgált országokat – liberális és neo-korporatista –, amelyben Belgium és Hollandia például egymással ellentétes „táborban” található, ami nyilvánvalóan ellentmond pl. Due rendszerezésének. Crouch tipizálását tekintve Magyarország inkább a neo-korporatista berendezkedéshez, illetve az azt képviselő országokhoz csatolható.

⁵⁸ Schmitter (1971), Blythe (1979), Bruno és Sachs (1985), Tarantelli (1986), Calmfors and Driffill (1988), Dell’Arling (1990)

⁵⁹ Crouch, 1993:14

12. számú táblázat:
Crouch tipológiája

| Modell | Országok |
|-------------------------------|--|
| Neo-korporatista | Ausztria, Dánia, Finnország, Norvégia, Svédország, Hollandia, Svájc, Németország |
| Liberális (pluralista) | Belgium, Franciaország, Írorság, Olaszország, Egyesült Királyság |

Forrás: Crouch, C. (1993) *Industrial Relations and European State Traditions* Oxford: Clarendon, 14. o.

A társadalomtudományi áttekintés után – az interdiszciplináris megközelítés jegyében – vessünk egy pillantást a jogtudományi alapokon nyugvó rendszerezésre is.

A jog négy csoportba osztja a munkajogi rendszer alapján a nyugat-európai államokat:⁶⁰

1) *Germán jogrendszerhez tartozó államok*

- Németország, Ausztria, Svájc

2) *Frankofon jogrendszerhez tartozó államok germán hatással*

- Hollandia, Belgium, Luxemburg, Franciaország

3) *Latin jogrendszerhez tartozó államok*

- Olaszország, Spanyolország, Portugália

4) *Skandináv és angolszász jogrendszerhez tartozó államok*

- Dánia, Svédország, Finnország, Norvégia, Egyesült Királyság, Írorság

Lássuk most ugyanezt táblázatban összefoglalva is, hogy könnyebben összevethessük a fenti két táblázattal, amelyek a munkaügyi kapcsolatok jellege alapján csoportosítja a nyugat-európai országokat.

⁶⁰ Prugberger, 2006:601

13. számú táblázat
Prugberger tipológiája

| Modell (jogrendszer) | Országok |
|--|---|
| Germán jogrendszer | Németország, Ausztria, Svájc |
| Frankofon jogrendszer germán hatással | Hollandia, Belgium, Luxemburg, Franciaország |
| Latin jogrendszer | Olaszország, Spanyolország, Portugália |
| Skandináv és angolszász jogrendszer | Dánia, Svédország, Finnország, Norvégia, Egyesült Királyság, Írország |

Forrás: Prugberger, T. (2006) *Európai és Magyar Összehasonlító Munka- és Köszolgálati Jog* Budapest: Complex, 601-607. o.

A táblázat a szerző saját összeállítása.

Ennek a rendszerezésnek az alapján egyrészt a *germán hatással rendelkező frankofon jogrendszerhez tartozó államok* (Hollandia, Belgium, Franciaország), másrészt pedig a *skandináv és angolszász jogrendszerhez tartozó államok* (Egyesült Királyság) közül kerülnek ki azok az országok, amelyeket a kutatás vizsgál. Magyarország ebben a csoportosításban legnyilvánvalóbban a germán jogrendszerhez sorolható.

A fentiekből megállapíthatjuk, hogy a foglalkoztatási kapcsolatok tipológiája, illetve osztályozása meglehetősen vegyes képet mutat a társadalomtudományi kutatások területén. A jelen kutatás kapcsán kiválasztott országok nyilvánvalóan nem tudnak teljes reprezentativitást produkálni, már csak alacsony számosságuknál fogva sem, de nem is egy teljes tipológia-alkotás a cél. Ahogyan arra már a bevezetésben is utaltam, a feladat sokkal inkább annak a bemutatása, hogy a foglalkoztatási konfliktusok békés úton történő, alternatív eszközökkel megvalósított rendezése, pontosabban az ezekre az eszközökre épülő rendezési modellek hogyan viszonyulnak az irodalomban eddig felállított és használt, a foglalkoztatási kapcsolatok és jogrendszerek rendszerét leíró modellekhez.

4.3 Összehasonlítás, mint módszertan

A dolgozat módszertani fejezetében részletesen szó volt a komparatistikáról, mint módszertanról, ahogyan azt a politikatudomány definiálja és kezeli. Mivel azonban ez a fejezet igen messze esik terjedelemben a most bemutatásra kerülő összehasonlító elemzéstől, ezért úgy vélem, talán nem haszontalan még egyszer, ezúttal rövidebben áttekinteni a legfontosabb pontokat, amelyek az elemzés vázát adják. Fussuk át tehát újfent, milyen formai és tartalmi követelményeknek kellene a mi elvárásaink szerint teljesülniük, hogy elsősorban ne implicit, tudatalatti, hanem explicit összehasonlításról beszélhessünk. (Mint a korábbi fejezetben láthattuk, az összehasonlító politikatudományt a mai napig elsősorban az implicit komparatistika jellemzi.) A korábban megfogalmazott kritikák alapján tehát akkor beszélhetünk összehasonlító politikatudományi tanulmányról, amennyiben az alábbi két feltétel közül legalább az egyik teljesül:

- A mű felépítése, struktúrája nem azt a fajta sémát követi, amelyben a vizsgált országok nevei adják az egyes fejezetek címét és az egyes fejezeteken (országtanulmányokon) belül kerül sor a kiválasztott, szempontok szerinti elemzésre, hanem fordítva: a fejezetek az elemzési szempontok szerint strukturálódnak, eszerint követik egymást, és az egyes fejezetekben (az egyes szempontokból) kerül sor a kiválasztott országok elemzésére; így formailag mindenképpen közelebb kerülünk a komparatív megközelítéshez, tartalmilag pedig, nyilvánvalóan a formai átalakítás következményeképpen is, az érdemi összehasonlító elemzés tenné ki a mű nagy részét. Ez a megközelítés különösen egy konkrét időpontra vetített, vagy relatíve rövid időszakot áttekintő, statikus jellegű elemzésnél alkalmazható eredményesen.
- Az előző struktúrától eltérően, elsősorban hosszabb időszakot áttekintő, dinamikus jellegű összehasonlító vizsgálatnál célszerű kronológialag tagolni az elemzést, vagyis bizonyos, logikusan megválasztott időintervallumok alatt tárgyalni az egyes országok jellemzőit. Ez lényegében történelmi időszakokként tagolt összehasonlítást eredményez, bár az egyes időszakok alatt az országok,

illetve jellemzőik bemutatása országtanulmányok formájában jelenik meg. Az egyes időszakok áttekintését explicit összehasonlító elemzés zárja, amelyek lehetőséget adnak a vizsgálat végén, hogy ezek összegzésével párhuzamban szemlélhessük az egyes országok fejlődését a meghatározott időszakokban csakúgy, mint a teljes vizsgálati időszakra vonatkozóan.

Arról is szó esett a korábbi fejezetben, hogy a második feltétel alatt bemutatott struktúra, illetve az ott megfogalmazott formai és tartalmi kritériumok összessége különösképpen azokban az esetekben bizonyulhat még megfelelő és hasznos választásnak, amelyekben a vizsgált országokat vagy szempontokat a szakirodalom nem dolgozta fel kimerítően. A hosszú múltra visszatekintő, a szakirodalom által alaposan és sok szempontból vizsgált és kidolgozott területek (országok, szempontok stb.) esetében azonban az első pontban megfogalmazott formai és tartalmi követelmények követése tűnik célszerűnek, vagyis az a fajta felépítés, amely nem tartalmaz országtanulmányokat, hanem a komparatív elemzési szempontok alapján tagolódik és ezen szempontok alatt tárgyalja az egyes, az összehasonlításban részt vevő országok jellemzőit.

A disszertáció témájával és megközelítésével kapcsolatban nem homogén a feldolgozottsága az összehasonlításban részt vevő egyes kutatási területeknek, valamint meglátásom szerint más megközelítés hoz jobb áttekinthetőséget és komparatív alapot az egyes kérdéskörökben (alternatív vitarendezési rendszerek történeti fejlődése, alternatív vitarendezési rendszerek jogszabályi és intézményi háttere, működése). Ezt szem előtt tartva egy olyan struktúra alkalmazását tartottam a leginkább megfelelőnek, amely a AVR fejlődését áttekintő részben időrendi, az intézményi részben pedig tartalmi szempontokra épül. Disszertációmban éppen ezért – ahogyan a bevezetésben már szintén szó került róla – mindkét fent vázolt struktúra megtalálható, mivel a komparatív elemzés egyik része hosszabb időszakot áttekintő, dinamikus jellegű, míg a másik rész a jelenlegi, vagyis egy bizonyos állapotot tükröző, statikus vizsgálat keretében valósítja meg az összehasonlítást az öt ország foglalkoztatási AVR rendszerei között.

Célszerűnek tűnik a fenti választás, mivel

a) nem gazdagon feldolgozott téma lévén egyrészt előkészíti a terepet az összehasonlításhoz az időrendi, korszakokra osztott áttekintésén keresztül és képet ad az egyes országok egymáshoz viszonyított fejlettségéről, sajátosságairól;

b) másrészt pedig alkalmat ad arra is, hogy a jelenlegi rendszereket komparatív szempontok alapján lehessen egymás mellett szemlélni (itt előnyösebb a bizonyos aspektusok szerinti párhuzamos összevetés, kevesebb az igény leíró összehasonlításra, mint a lineáris fejlődési történet bemutatásánál).

A dolgozat gerincét alkotó összehasonlító elemzés struktúrájának áttekintése után a következő két fejezetben térjünk rá előbb az öt ország foglalkoztatási AVR rendszerének történeti fejlődésére, illetve a fejlődési utak összevetésére, majd pedig tekintsük át és hasonlítsuk össze a jelenlegi rendszerek sajátosságait.

5. fejezet

A foglalkoztatási konfliktusok békés rendezésének összehasonlító fejlődéstörténete és elemzése

5.1 Bevezetés

Ez a fejezet az összehasonlításban szereplő országok vitarendezési történetével foglalkozik, a kezdetektől, vagyis az alternatív eljárások megjelenésétől kezdve, áttekinti, összeveti és meghatározott aspektusok alapján elemzi az egyes országokban a főbb fejlődési állomásokat és jellemzőket. A „történetek” általában a 18. században kezdődnek és a jelenleg is működő struktúra, illetve intézményrendszer létrejöttéig követik a fejlődési folyamatot, azaz javarészt az 1970-es évekig. A jelenlegi rendszer bemutatására, elemzésére és összehasonlítására külön fejezetben kerül sor, ezért a szóban forgó áttekintés a jelenleg is működő modern vitarendezési rendszerek jogszabályi hátterének megteremtésével zárul, magának a rendszernek a bemutatása viszont a következő fejezet feladata. Ebben a részben tehát sorra vesszük Nagy-Britannia, Hollandia, Belgium, Franciaország és Magyarország vitarendezési fejlődésének mérföldköveit és jellegzetességeit, valamint bizonyos komparatív szempontok alapján összevetjük őket és igyekszünk magyarázatot találni alakulásukra.

5.2 A fejezet felépítése: tagolás és komparatív szempontok

A fejezet két fő részből áll, amelyek közül az első egy időben és tartalmilag tagolt összehasonlító fejlődéstörténeti áttekintés, a második pedig egy meghatározott szempontok alapján elvégzett összehasonlító elemzés. Ez utóbbi előkészíti a jelenlegi rendszerek struktúrájának és működésének megértését, valamint a későbbi tipológiaalkotáshoz is segítséget nyújt.

A fejlődéstörténeti áttekintés nem országtanulmányokat alkalmaz, hanem – éppen az összehasonlítás érdekében – kétféleképpen tagolja a fejlődési utak áttekintését. Egyrészt az egyéni és kollektív viták tengelye mentén, másrészt pedig időszakokra bontva veszi sorra az egyes országok jellemzőit. Álljon itt egy rövid magyarázat, hogy miért ennek a két szempontnak az alapján ítélem hasznosnak és előnyösnek a fejlődési utak bemutatását. Egy korábbi fejezet részletesen tárgyalta a

foglalkoztatási viták klasszikus felbontását (egyéni és kollektív, valamint érdek- és jogvita), amely alapul szolgált a szempontok meghatározásához. A fejlődési történetek tanulmányozása során nyilvánvalóvá vált számomra, hogy az érdek- és jogvita tengely mentén nagyon nehézkes lenne az áttekintés, mivel lényeges eltérések akadnak az egyes országokban a viták hasonló felosztása körül (a gyakorlat nem fedile az elméletet, vagyis a klasszikus felbontást), sok a homály, az átfedés, ami miatt gyakorlatilag lehetetlen az összevetés. Az egyéni és kollektív tengely azonban alkalmas szempontnak tűnt a vizsgálódások után, mivel itt sokkal tisztábban kimutathatók a különbségek az egyes országokon belül és az országok között is, ráadásul ez a tengely a történeti fejlődés fontos mérföldköveit is érinti. Az időrendi felosztás célját, szükségességét nem kívánom túlmagyarázni, sem túlelemezni. Hosszú az áttekintett intervallum (cirka egy-másfél évszázad), ami célszerűvé teszi a felbontást; az egyes időszakok meghatározása a nyugat-európai országoknál viszonylag egységes, a magyar példánál – a kelet-európai történelem sajátosságai miatt – kicsit másként alakul, de az összehasonlítás érdekében igyekeztem „összehozni” a két időkeretet. A nyugat-európai példák esetében a fejlődés főbb állomásait figyelembe véve az alábbi felosztás kínálkozik a legalkalmasabbnak:

1) 1790⁶¹-1897⁶²

2) 1898-1945

3) 1946-1982⁶³

Magyarország az egyetlen ország az összehasonlító elemzésben szereplő országok között, amely a kelet-európai régióba tartozik és szintén egyedi abban az értelemben, hogy a többitől eltérően a történelem itt hosszú évtizedekre megtörte a foglalkoztatási kapcsolatok, és ezzel párhuzamosan a vitarendezési rendszerek fejlődését. Éppen ezért Magyarországot először a meglehetősen eltérő történeti fejlődés miatt külön – vagyis nem a nyugat-európai összehasonlító áttekintés keretében – akartam tárgyalni, de az időbeli felosztások összeegyeztethetősége és a komparatív jelleg fontossága végül meggyőztek arról, hogy mégis mind az öt országot egyben tárgyaljam a történeti áttekintés során is. (Ugyanez a probléma a jelenlegi vitarendezési rendszerek

⁶¹ Minden ország esetében megalakul az egyéni viták békés rendezését szolgáló intézmény a 18 század végén, illetve a 19. század elején, a legelső időpont 1790.

⁶² Minden ország esetében megalakul a kollektív viták békés rendezését szolgáló intézmény a 19. század végére, a legkésőbbi időpont 1897.

⁶³ Mindegyik ország esetében a második világháború után megvalósuló modern vitarendezési rendszer jogszabályi háttérének megteremtéséig, ami általában az 1970-es években zárul le a nyugat-európai szereplőknél, a legkésőbbi fontos jogszabály dátuma 1982.

összehasonlítása és elemzése kapcsán természetesen nem merül fel.) Nézzük meg tehát, hogyan egyeztethető össze a nyugat-európai és kelet-európai időbeli tagolás.

Magyarország esetében az egyik lehetséges felosztás a magyar munkajog fejlődését, illetve annak három korszakát veszi alapul.⁶⁴

1. 1840-1919
2. 1919-1945
3. 1945-1992

Egy másik felosztás azokat a politikai és gazdasági ciklusokat veszi figyelembe, amelyek „alapvetően meghatározták a munkaviszonyból származó problémák, kérdések rendezésének eszközeit”.⁶⁵

1. 1945 előtti időszak
2. 1945-1949 (a piacgazdaságtól a központi tervirányításig)
3. 1950-1967 (szovjet típusú tervgazdálkodás)
4. 1968-1988 (tervgazdálkodás reformja)
5. 1989-től jelenleg (piacgazdasághoz való visszatérés)⁶⁶

Véleményem szerint érdemes a fejlődést a két felosztás – vagyis a munkajogra és a politikai-gazdasági ciklusokra alapuló tagolás – együttes figyelembe vételével tárgyalni. Egyrészt az 1945 előtti időszak az elemzésben vizsgált nyugat-európai országokban is tagolódik, az első világháború pedig fontos következményekkel járt mindenhol – ezt a magyar fejlődéstörténetben is érdemes figyelembe venni. A második világháborút követő időszak magyarországi tagolása már nehezebben hozható bármilyen párhuzamba a nyugat-európai példákkal, mindazonáltal úgy vélem, célszerű ezt a félévszázados időszakot is két részre bontva áttekinteni, mivel a foglalkoztatási viták rendezésének fejlődése olyan mozzanatokat tartalmaz, amelyek fontos, megkülönböztetésre érdemes fázisokat képviselnek. Ennek értelmében egy fázissal kiegészíteném a Kiss-féle tagolást (1945-1949), a Rézler-féle felosztásban

⁶⁴ Kiss, 1996:70

⁶⁵ Rézler, 1999:53

⁶⁶ Láttuk, hogy a két felosztásnál az utolsó időszak egyszer 1989-vel, egyszer 1992-vel zárul. Előbbi dátum a sztrájkokról szóló törvény, utóbbi az új Munka Törvénykönyvének megszületését jelzi. Lehet, vitatkozni, hogy melyik a szimbolikusabb vagy tartalmilag fontosabb dátum a piacgazdaság és a demokrácia kialakulásának szempontjából, vagyis honnan számítsuk a jelenlegi korszakot. A mi szempontunkból, azaz a békés vitarendezés fejlődésének szempontjából mind a kettő releváns, utóbbi annyiban még inkább, hogy ez vezette be a közvetítés és döntőbíráskodás intézményét a foglalkoztatási konfliktusokban.

pedig – az 1945 előtti időszak két részre bontásán túl – összevonnék két időszakot (1950-1967 és 1967-1988), mivel az egyes megjelölt időszakokat jelentősen eltérő súlyúnak tartom a vitarendezés fejlődése szempontjából. Mindezek fényében a következő tagolás szerint vizsgálom a magyar vitarendezés fejlődését a foglalkoztatási kapcsolatokban:

1. 1840-1919
2. 1920-1945
3. 1945-1949
4. 1950-1992

Ez a felosztás nagyjából megfelel a már korábban bemutatott nyugat-európai tagolásnak (annál is inkább, mivel az egyéni és kollektív viták békés rendezését szolgáló első jogszabályok és intézmények megalakulása nem áll messze a nyugat-európa dátumoktól), vagyis tökéletesen beilleszthető, annyi módosítással, hogy a harmadik intervallum (eredetileg 1946-1982) kicsit kibővül, illetve konkrétan a magyar fejlődés bemutatásánál hangsúlyozni fogom az 1945 és 1949 közötti időszak jelentőségét. A végeleges időbeli tagolás tehát a következőképpen alakul:

1. 1790 – 1897
2. 1898 – 1945
3. 1946 – 1992

A fejlődéstörténeti áttekintés mindhárom periódusa után egy rövid összehasonlító rész következik, amelyben az országok adott időszakra vonatkozó legfontosabb jellemzőit vetjük össze. Az áttekintést követően kerül sor az elemzésre, amely a jellegzetességeket és az egyes modellek legfontosabb tényezőit nem időszakokra bontva, hanem a fejlődési ívet annak egészében tekintve az alábbi szempontok alapján végzi el az összehasonlítást az öt ország között:

- a) konvergencia-divergencia, országok egymásra gyakorolt hatása
- b) az állam szerepe és a szabályozás foka, válsághelyzetekben való vitarendezés
- c) alulról jövő kezdeményezések szerepe, munkaadók és munkavállalók aktivitása

A komparatív szempontok meghatározásánál részben a korábban már bemutatott tipológiákra támaszkodtam: az állam szerepe, valamint a munkaadók és

munkavállalók aktivitása és participációja a Due- és Slomp-féle tipológiákkal mutat rokonságot, amelyek az egyes országok foglalkoztatási kapcsolatainak rendszerét igyekeznek csoportosítani. Annál is inkább célszerűnek tartottam figyelembe venni és integrálni a fent említett tipológiák kritériumait, mivel a dolgozat végső feladata szintén egyfajta csoportosítás, konkrétan az egyes országok alternatív vitarendezési rendszereinek csoportosítása és tipizálása, illetve annak demonstrálása, hogy mennyiben felel meg (vagy éppen nem felel meg) a két tipológia egymásnak.

5.3 Első időszak: 1790-1897

5.3.1 Nagy-Britannia

Az ipari fejlődés európai történetével összhangban Nagy-Britanniában is megelőzték az egyéni viták, valamint az ezekre irányuló rendezési eljárások intézményesülése a kollektív viták megjelenését. Nem áll viszont összhangban a brit ipari és vitarendezési fejlődés az európai hagyományokkal abban a tekintetben, hogy a brit rendszerben az egyéni konfliktusok – ezen belül is a két egyén között létrejövő viták⁶⁷ – csupán a 18. század végéig voltak egyedüli jellemzői a foglalkoztatási kapcsolatoknak, az ezt követő időszakot már a sűrűsödő kollektív jellegű konfliktusok jellemezték. Az 1700-as években békebírók látták el a már említett egyéni jellegű viták rendezését, akiknek feladata volt a bérek szintjének meghatározása is. A békebírók intézménye egyébként már a 16. században létezett, de igazán a 18. század elején kezdett a szerepük fokozatosan megnőni a viták elszaporodásával, míg felelősségük lassanként kezdett kiterjedni a foglalkoztatási kapcsolatokat érintő minden témakörre (vagyis a bérmegállapításon túlmutató kérdésekre is).

A változások nem maradtak *következmények* nélkül:

- a) a foglalkoztatási kapcsolatok állami szabályozásának gyengülésével párhuzamosan egyre inkább kezdtek elterjedni a vállalati szerződések;
- b) az állami beavatkozás csökkenése és a gazdaságpolitika liberalizálásának hatására a békebírók bérmeghatározó szerepe értelemszerűen okafogyottá vált,

⁶⁷ Az egyéni jogviták definíciójáról már szó volt az elméleti összefoglaló részben, a 'Foglalkoztatási konfliktusok és viták' című fejezetben. Itt láthatjuk, hogy az egyéni viták nem csak egyén-egyen jellegű konfliktusokat tartalmaznak a meghatározás szerint, éppen ezért is van szükség jelen esetben a szűkítésre, konkretizálásra.

- c) az egyéni foglalkoztatási vitákat mindinkább kezdték felváltani a kollektív viták,
- d) a foglalkoztatási konfliktusok jellegének átalakulása maga után vonta a már meglévő rendezési mechanizmusok fokozatos elavulását, kiüresedését.

Az első elmozdulás a meglévő békebírói rendszertől, illetve az első lépés a kollektív viták rendezése irányában a textilmunkásoknak a parlamenthez címzett petíciói eredményeképpen született meg, méghozzá a békebírók egyik legfőbb feladatának, a bérmegállapítás kérdésében. Az 1800-as Cotton Arbitration Act lehetővé tette, hogy azok a – textiliparban dolgozó – munkaadók (master) és munkások, akik nem tudtak a bérek kérdésében megállapodásra jutni, éljenek a döntőbíráskodás lehetőségével. (A jogszabály egyébként nem csak a bérekre terjedt ki, hanem magában foglalta a munkások által okozott károk és a nem megfelelő munkavégzés kérdését is.) Az eddigi egyoldalú bér-megállapítási procedúra tehát a konfliktusban állók kérésére döntőbíráskodássá finomulhatott. Az eljárás keretében mindkét fél kijelölt egy döntőbíró, akik együttesen vizsgálták meg a kérdést és hoztak döntést, amely kötelező jellegű volt. Amennyiben a két döntőbíró nem tudott egyezsége jutni, az ügy a szokásos mederbe visszakerülve a békebírók elé került. A jogszabály legnagyobb hiányossága, hogy megmaradt az egyéni viták keretén belül, nem terjedt ki a kollektív viták kérdésére. Ez azért vont le sokat az újdonság, vagyis a döntőbíráskodás értékéből, mivel nyilvánvalóan több munkás találta magát szemben egyszerre ugyanazzal a bérproblémával, és viszont, egy munkaadó egyszerre több munkásával szemben került konfliktusba a bérek kérdésében. A jogszabály azonban nem tette lehetővé, hogy kollektív szinten is sor kerülhessen bérmegállapodásokra.

A fenti jogszabállyal egy időben lépett életbe egy másik jogszabály is, az 1800-as Kombinációs törvény (Combination Act), amely a textiliparon kívül minden más iparágban felmerülő egyéni bérvita számára is lehetővé tette a döntőbíráskodás igénybevételét. Az 1824-es Döntőbíráskodásról szóló törvény (Arbitration Act) megkísérelte némileg formalizálni a döntőbíráskodási eljárást, aktívabb szerepet adva a békebíróknak, és ezzel párhuzamosan szűkítve a konfliktusban álló felek cselekvésének önállóságát és a szolgáltatás önkéntességét. A új szabály értelmében bármely fél panaszt nyújthatott be az adott konfliktussal kapcsolatban a békebíróknál, aki megjelenésre kötelezte a másik felet. Ilyenkor vagy megállapodtak egymással abban, hogy közösen elfogadják és végrehatják a békebíró döntését, vagy – és számunkra ez az alternatíva érdekesebb – amennyiben nem sikerült ebben

megállapodniuk, a békebíró döntőbírókat jelölt ki a felek számára, akik egyenlő arányban képviselték a feleket. Négy, illetve hat döntőbíró került kiválasztásra a békebíró döntése alapján, kettő-kettő, illetve három-három a munkaadók és a munkások közül is – vagyis a felek egyenlő arányban képviseltették magukat –, akiknek a döntése kötelező érvénnyel bírt. A konfliktusban álló felek választhatták ki a kijelölt döntőbírók közül, hogy ki képviselje ügyüket. Ám ha történetesen a kiválasztott döntőbíró visszautasította a felkérést, a másik automatikusan dönthetett az ügyben.⁶⁸ Láthatjuk tehát, hogy a felek önállósága és a szolgáltatás önkéntessége valóban némi sérelmet szenvedett ebben a struktúrában, mivel nem szükségszerűen az a személy képviselte a konfliktusban állókat, akit ők választottak, viszont ha egyszer beléptek a folyamatba, kötelesek voltak elfogadni bármely kijelölt döntőbíró és annak döntését. És amit fontos megjegyeznünk: ez a jogszabály sem nyitott a kollektív viták irányában, tehát továbbra is csupán egyéni viták rendezéséről lehetett szó. Ez különösen fontos szempont lehet, ha azt próbáljuk megérteni, miért nem bizonyult egyik fentebb tárgyalt, döntőbíráskodással kapcsolatos jogszabály sem sikeresnek a 19. századi brit foglalkoztatási kapcsolatokban. Ami azt illeti, a legutóbbi, vagyis az 1824-es Döntőbíráskodásról szóló törvény még kevésbé hozta meg a várt eredményeket, mint az 1800-as Döntőbíráskodásról szóló törvény és a Összevont törvény (Cotton Arbitration Act és Combination Act).⁶⁹ Az eredménytelenség nagy valószínűséggel annak volt köszönhető, hogy nem a megfelelő típusú konfliktusokat ölelte fel a szabályozás, de más szavakkal talán úgy is mondhatnánk, hogy a kereslet egészen egyszerűen nem találkozott a kínálattal. A jogszabályok hatálya ugyanis, mint arról már többször is szó esett, csupán az egyéni vitákra terjedt ki, viszont figyelmen kívül hagyta a kollektív konfliktusokat. Ismét csak a kereslet-kínálat párhuzamra hivatkozva fogalmazzunk úgy, hogy a jogszabályok nem arra kínáltak megoldást, pontosabban döntőbírói alternatívát (kínálat), ami a társadalomban és a gazdaságban egyre nagyobb problémákat okozott; utóbbiak ugyanis a rendezésre váró kollektív konfliktusok voltak (kereslet). Összefoglalva:

Kereslet: alternatív rendezés kollektív vitákban

Kínálat: alternatív rendezés egyéni vitákban

⁶⁸ Ha kettő lehetséges jelölt maradt mindkét oldalon, végső esetben a békebíró dönthetett arról, ki képviselje a feleket.

⁶⁹ de Roo-Jagtenberg, 1994:54

*14. számú táblázat:
Viták: kereslet és kínálat*

| | Egyéni vita | Kollektív vita |
|--|--------------------|-----------------------|
| Alternatív vitarendezés alkalmazható | igen | nem |
| Megoldatlan konfliktusok súlya a foglalkoztatási kapcsolatokban | alacsony | magas |

A táblázat a szerző saját összeállítására.

A foglalkoztatási konfliktusok egyensúlya tehát messze volt a kívánatostól Nagy-Britanniában a 19. század elején-közepén. Ezt a kormányzás is belátta, éppen ezért az 1850-es években a parlament újból napirendre tűzte a foglalkoztatási viták rendezésének kérdését. A munkaadói és munkavállalói társadalom azonban szintén nem maradt rest, sőt, már a 30-as, 40-es években elkezdte megszervezni a saját testületeit, amelyek a foglalkoztatási viták békés rendezésére szolgáltak, szigorúan önkéntes alapon.⁷⁰ A fentiekből látszik, hogy két párhuzamos folyamatnak lehetünk szemtanúi⁷¹:

- a) alulról induló szervezkedés
- b) felülről jövő szabályozás

Azonban még egy fél évszázadnak kellett eltelnie ahhoz, hogy az alsóbb szinten születő és működő saját kezdeményezések összhangba kerüljenek a felülről jövő szabályozással, vagyis az állam felismerje a kezdeményezések és intézményeinek jelentőségét és törvényileg is integrálja. Kisebb előrelépések azért a 19. század második felében is történtek, de lényegében nem változtattak azon, hogy az állam általi kínálat (egyéni vitarendezés) nem találkozott a társadalmi kereslettel (kollektív vitarendezés); ez csak a század végén következett be, az 1896-os Békéltetésről szóló törvénnyel.

A fentebb említett kisebb előrelépések közé sorolhatjuk az 1867-es Békéltetőbíráóságokról szóló törvényt (Councils of Conciliation Act), mivel

⁷⁰ de Roo-Jagtenberg, 1994:55

⁷¹ A folyamatok nagyjából zajlottak párhuzamosan, némi fáziskésést tapasztalhatunk, mivel az alulról jövő kezdeményezések már korábban elindultak, mint az ezeket integráló fentről jövő kezdeményezések.

- egyrészt bevezette a békéltetést, mint rendezési eljárást,
- másrészt a jogszabály által előírt eljárásokban a békebírók immár nem szerepeltek, vagyis túllépett a korábbi, az 1800-as és 1824-es csupán döntőbíráskodásra épülő struktúrán; a döntőbírói hatáskör is a békéltetőbíróságokhoz került.

A Békéltetőbíróságok kapcsán mindenképpen említést kell tennünk arról, hogy létrehozásukra igen nagy hatással voltak francia elődjeik. Az 1867-es reformot megelőzően ugyanis a brit parlamenti bizottság, amely feladatául kapta az új rendszer kialakítását, a francia békéltetőbíróságokat tekintette modellnek. A kidolgozás során aztán több ponton is eltérő megközelítések merültek fel, elsősorban abban a tekintetben, hogy a britek számára az intézmény békéltető szerepe jóval nagyobb fontossággal bírt, mint bírói jellege. A meghozott reformok végül ebbe az irányba is mutattak. A Békéltetőbíróságokat (Councils of Conciliation) a két fél közös megállapodással kérhette fel, tehát a rendezés önkéntes volt, de ha egyszer a felek úgy határoztak, részt vesznek a békés rendezésben, a békéltetőbíróságok döntését kötelező érvényűnek kellett tekinteniük. A testületekben a munkások és a munkaadók képviselői egyenlő számban kaptak helyet, ami egyik fél számára sem jelentett súlyeltolódást. Az eljárás során először békéltetésre került sor, ennek sikertelensége esetén döntőbírói határozat döntött a vitában. Nem bővült azonban a békéltetőbíróságok hatásköre abban a tekintetben, hogy továbbra sem hozhattak határozatot a bérek kérdésében, ami ismét csak azt eredményezte, hogy tartalmilag a reformokkal sem sikerült közelebb kerülni a legégetőbb, konfliktusgeneráló problémához.

Talán előre megérezve a reformok sikertelenségét – vagy mivel már indulásnál tisztában voltak a várható eredménytelenséggel –, még az új jogszabály bevezetésének évében (1867) a kormány felállított egy bizottságot, amelynek feladata a foglalkoztatási kapcsolatok alakulásában részt vevő intézmények, elsősorban a szakszervezetek működésének hatásvizsgálata volt. Már említettük korábban, hogy a 30-as, 40-es évektől kezdve egyre nagyobb számban álltak fel és egyre szélesebb körben terjedtek a munkavállalók és munkaadók önkéntes alapon létrejövő testületei, amelyek feladata az érdekegyeztetés és a konfliktusok békés kezelése volt. A 60-as évektől kezdve ez a hullám még intenzívebbé vált, és párhuzamosan ugrásszerűen megnőtt a szakszervezetek száma is, amelyeket azonban csak az 1871-es

Szakszervezetekről szóló törvény legalizált. A bizottság jelentésében nagyon kedvezően nyilatkozott az önkéntes vitarendezési testületek munkájáról és eredményeiről, ami újabb lépésre ösztönözte a döntéshozókat. A meglévő fejlődési tendenciát – vagyis az önkéntes vitarendezési testületek elterjedését és rajtuk keresztül a sztrájkok számának csökkenését, valamint a konfliktusok hatékonyabb és békés rendezését – elősegítendő a kormány újabb szabályozást vezetett be. Az 1872-es törvény a döntőbíráskodásról lehetővé tette, hogy a munkaszerződések tartalmazzanak egy olyan kikötést, amelyben a felek elfogadják, hogy vita esetén alávetik magukat a békés rendezésnek és a harmadik személy által hozott döntést magukra nézve kötelezőnek tekintik. Ez annyiban jelentett előrelépést az addigi szabályozáshoz képest, hogy lényegében már egy potenciális vita kirobbanása előtt – és nem csak a konfliktus kirobbanását követően – arra biztatta, illetve amennyiben a kikötés benne foglaltatott a szerződésben, arra kötelezte a feleket, hogy vitájukat mindenképpen békés rendezés útján próbálják először megoldani. Azonban az előző három jogszabályhoz képest ez sem örvendett népszerűségnek a foglalkoztatási kapcsolatok szereplői között, kevesen vették igénybe a lehetőséget, ezért nem is hozott jelentős eredményt vagy változást. Mint már korábban szóltunk róla, valós változást csak az 1896-os törvény idézett elő, mivel végre azt a problémát próbálta kezelni, ami a legégetőbb problémává kezdett válni az adott időszakban, vagyis a kollektív konfliktusokat és vitákat.

Áttekintve az 1800-as évek második felének eddig tárgyalt eseményeit megállapíthatjuk, hogy a leginkább figyelemreméltó fejlemény a munkások és munkaadók közös kezdeményezéseként és erőfeszítéseiként létrejövő egyeztetési és vitarendezési testületek, amelyek mindenféle állami beavatkozás nélkül születtek meg. Ezek sikeres működése pedig nyilvánvalóan nagymértékben hozzájárult a foglalkoztatási kapcsolatok békés fejlődéséhez. Szintén figyelemreméltó az a már említett jelenség is, hogy a döntéshozók a 19. század végére elfogadták és tiszteletben tartották a saját kezdeményezéseket, annyira, hogy a hozott szabályozásokat ezekre a struktúrákra építették, és nem kreáltak olyan új intézményeket, amelyek az alulról építkező rendszeren kívül álló elemekként próbáltak volna beleszólni a két fél kapcsolatába. Ezzel összefüggésben nyilvánvalóan tovább segítette a kapcsolatok épülését az is, hogy az 1870-es évek elején zöld lámpát kaptak a szakszervezetek a szerveződéshez, ettől fogva pedig ugrásszerűen megnőtt a testületek száma. A mindenféle állami támogatást vagy részvételt nélkülöző, alulról építkező testületek

láthatóan működtek: azoknál a vállalatoknál ugyanis, ahol hasonló testületek kerültek felállításra, a sztrájkok száma érezhető mértékben csökkent.⁷² Ezek a testületek azonban nem fedték le sem az egész ország területét, sem az összes iparágat és egyelőre nem is állandó jelleggel funkcionáltak. A 19. század végére is bizonyos régiókra, egyes iparágakra korlátozódtak és inkább ad hoc jelleggel működtek.

Ebben a helyzetben döntött úgy a kormány – alkalmasint az önkéntes struktúra országos lefedettségének, állandósításának és intézményesítésének érdekében –, hogy ismét felállít egy munkaügyi bizottságot, amelynek az volt a feladata, hogy kiderítse: milyen rendszerben, milyen módszerekkel lehet a leghatékonyabban kezelni a foglalkoztatási konfliktusokat. A bizottság – elődjéhez hasonlóan – ismét kiemelten pozitívan értékelte a munkások és munkaadók közös megegyezésével létrehozott önkéntes testületeket, és úgy ítélte meg, ezeket kell kiindulópontként kezelni egy állandó és intézményesült vitarendezési struktúra és szabályozás kialakításakor. Az 1896-os Békéltetésről szóló törvény, amely felülírta az előző három, fentebb már tárgyalt jogszabályt⁷³, nem szakított a hagyománnyal és tiszteletben tartva a már meglévő struktúrát, érintetlenül hagyta az önkéntes békéltető testületeket. A kormány tehát nem kívánt aktívan beleszólni a konfliktusok rendezésébe, csupán újabb, állandó és intézményes keretet próbált biztosítani a foglalkoztatási konfliktusok békés rendezéséhez. Az 1896-s jogszabály tehát nemcsak „kollektív” szempontból tekinthető mérföldkönek véleményem szerint, hanem abban a tekintetben is, ahogyan a felülről jövő kezdeményezés és végül maga a jogszabály is figyelembe vette és integrálta az alulról jövő építkezés intézményeit és jellegzetességeit.

Az 1896-os jogszabály – a bizottság által javasolt elképzelésnek megfelelően – a Kereskedelmi Igazgatóságot jelölte ki erre a feladatra, amely tehát nem helyettesítette, hanem kiegészítette az önkéntes testületek tevékenységét. Emellett egyik fontos feladata volt további önkéntes testületek létrejöttének támogatása az egész ország területén, nagy valószínűséggel ennek is köszönhető, hogy a testületek száma látványosan növekedésnek indult a 20. század első évtizedeiben.⁷⁴ A Kereskedelmi Igazgatóság kormányhivatalként működött, gyakorlatilag a mai

⁷² de Roo-Jagtenberg, 1994:55

⁷³ Az 1892-es Törvény a Békéltetésről tehát hatályon kívül helyezte a már korábban tárgyalt 1824-es Döntőbíráskodásról szóló Törvényt, az 1867-es Törvényt a Békéltető Tanácsokról, valamint az 1872-es Döntőbíráskodásról szóló Törvényt.

⁷⁴ Az önkéntes testületek száma 1896-ban 105 volt, ez 1913-ra megtriplázódott, a háború végére, 1918-ra pedig csaknem ötszörösére nőtt. (Sharp, 1950: 296-97, forrás: de Roo-Jagtenberg, 1994)

Foglalkoztatási Minisztérium (Department of Employment) elődjének tekinthető, és az alábbi jogokat gyakorolhatta konfliktusok esetén:

- tájékoztatást kérhetett a felektől a vitával és annak körülményeivel kapcsolatban;
- bármilyen, meglátása szerint célravezető, módon hozzásegíthette a feleket a konfliktus tisztázásához, így egyeztetést kezdeményezhetett a felek vagy azok képviselői között;
- bármelyik fél felkérésére békéltető(ke)t jelölhetett ki a vita békés rendezésére;
- a felek közös felkérésére döntőbíró(t) jelölhetett ki a vita békés rendezésére.

A 19. század végére tehát megalakult az intézmény, amely immár kollektív vitákban volt hivatott eljárni a békéltetés és a döntőbíráskodás módszerét alkalmazva, vagyis megtört a csaknem egy évszázados tendencia, amely egyéni vitákra szűkítette a békés vitarendezést. A Kereskedelmi Igazgatóság létrehozása annyiban is nagy előrelépés, hogy intézménye és tevékenysége már gyakorlatilag előrevetíti a jelenlegi vitarendezési struktúra egyik legfontosabb szereplőjét, nevezetesen az ACAS-t, vagyis a Tanácsadói, Békéltetői és Döntőbírói Szolgálatot (Advisory Conciliation and Arbitration Service). A következő időszak áttekintése arra is választ ad, hogy mennyiben volt sikeres az új intézmény működése.

5.3.2 Hollandia

A holland foglalkoztatási konfliktusok rendezését a kezdetek kezdetén – vagyis a többi nyugat-európai ország vitarendezési történetéhez hasonlóan a 19. század elején – elsősorban nem belső igény, hanem külföldi hatás alakította. Ez a hatás azonban nem volt önkéntes jellegű, mint számos másik országban, ahol külföldi struktúrákat vettek át. A francia hódítást követően ugyanis 1811-ben bevezették a francia bírói rendszert Hollandiában, valamint – és a mi szempontunkból ez a fontos tényező – a békebírói intézményt is. A békebírók itt is egyéni vitákban járhattak el, döntésük kötelező érvényű volt. Ez a rendszer működött 1838-ig, a jelenlegi bírói

rendszer bevezetéséig.⁷⁵ Ekkor ugyanis a békebírói intézményt felváltotta a kantonbírói szervezet.⁷⁶ A két szereplő közötti legnagyobb különbség abban állt, hogy – bár mindketten egyéni viták rendezésére voltak felhatalmazva – előbbi az egyoldalú döntést megelőzően békéltetéssel próbálta közelíteni a konfliktusban álló felek álláspontját, míg utóbbi nem alkalmazott békés rendezési módszert az általa hozott egyoldalú döntés előtt.⁷⁷ Ez gyakorlatilag azt jelentette, hogy visszalépés történt az alternatív vitarendezés területén, hiszen elveszett egy fontos rendezési módszer. Jelentős változás a 19. században már nem történt ezen a területen.

A 19. század második felére Hollandiában is akut társadalmi és gazdasági problémává vált a kollektív konfliktusok elterjedése és intenzifikálódása (elsősorban sztrájkok formájában). Ezzel párhuzamosan megnőtt az igény is a kollektív viták rendezésére. Valószínűleg nem véletlen, hogy nagyjából erre az időszakra esik Hollandiában a foglalkoztatási konfliktusok békés rendezésére való igény első megjelenése is. Ez az igény eredetileg nem állami, hanem magán jellegű kezdeményezések (két képviselő különállóan benyújtott indítványának) formájában jelent meg, amelyek gyakorlatilag az első vonatkozó jogszabály alapját képezték. Ez a jogszabály az 1897-es Munkaügyi Kamarákról szóló törvény, az első és egyben utolsó szabályozás a 19. század folyamán Hollandiában, amely a munkaadók és a munkások közötti viták rendezésével foglalkozik. A jogszabály érdekessége, hogy a Kamarákat nem csak vitarendezési, illetve vita-megelőzési funkciókkal látta, el, hanem információs és tanácsadói feladatokkal is felruházta. A kibővített szerepkör – amely egyébként nem volt jellemző az ebben az időszakban működő hasonló intézményekre, mivel az információs és tanácsadói feladatok inkább a huszadik század második felében léptek elő fontos funkciókká – a törvényhozók sajátos megközelítésének volt köszönhető a foglalkoztatási konfliktusok mögött megbúvó feszültségek okával kapcsolatban. A törvényhozók ugyanis – a jogszabályban foglaltak alapján – abból a megközelítésből indultak ki, miszerint a munkaadók és a munkások kapcsolatában a legnagyobb problémát az a hiedelem okozza, hogy a két fél érdekei homlokegyenest

⁷⁵ Hollandia ugyan 1813-ban felszabadult a francia uralom alól és a bécsi kongresszus 1815-ben egyesítette a provinciákat a holland korona alatt, a francia mintára kialakított bírói rendszer még több mint két évtizedig működött.

⁷⁶ A holland békebírói intézménnyel kapcsolatban megemlíthetjük, hogy annak létrehozásában és működési jellemzőinek kialakításában szerepet játszott a francia békebírói rendszer hatása is. (van Dapperen, 1991)

⁷⁷ de Roo-Jagtenberg, 1994: 218

ellenkező irányba mutatnak.⁷⁸ Éppen ezért úgy vélték, kulcsfontosságú minél közelebb hozni a feleket (munkaadókat és munkásokat) egymáshoz, és lehetőséget teremteni arra, hogy információt, véleményt cseréljenek, megismerjék egymás álláspontját, mivel ezáltal kiderülhetne, hogy érdekeik nem szükségszerűen zárják ki egymást. Mint később látni fogjuk, a törvényhozók és a kormány hozzáállása a „hiedelem” és a konfliktusok mögött rejlő feszültségek tekintetében változáson ment keresztül a 20. század első évtizedeiben: az érdekek és álláspontok egymáshoz közelebb hozásának szükségessége helyett immár úgy tekintettek a felek közötti feszültségekre és konfliktusokra, mint a modern foglalkoztatási kapcsolatok szerves részére.

De térjünk vissza a 19. század utolsó évtizedeihez, amikor élénk vita kezdett kibontakozni a munkaadók és a munkások oldalán is egy vitarendező intézmény felállításának szükségességét illetően. Az első nagy sztrájkok megjelenésével párhuzamosan több szakszervezet is napirendre tűzte a konfliktusok békés rendezésének kérdését, egyesek petíciót is benyújtottak a kormányhoz, tehát már az állam sem vonhatta ki magát a probléma alól. A munkaadói oldal sem maradt tétlen, voltak közöttük, akik olyan látványos és példaértékű lépéseket tettek a konfliktusok alternatív rendezésének, illetve megakadályozásának érdekében, amelyek szintén hozzájárultak a már említett 1897-es jogszabály létrejöttéhez. Az általuk kezdeményezett intézkedések között megtalálhatjuk a betegségbiztosítási rendszer, a nyugdíjrendszer bevezetését, iskolák létrehozását a munkások gyermekei számára és a nyereségből való részesedés bevezetését a munkások között. Legnagyobb áttörésként azonban a békéltetői és döntőbírói testületek létrehozását tekinthetjük, amelyek a viták rendezését szolgálták egyes gyárakban.⁷⁹ Ezek szintén magán jellegű intézkedések voltak, de ismét csak nagy szerepet játszottak az állami szabályozásban. A munkaadóknak és a munkásoknak a kormány felé kifejtett közvetett jellegű nyomásgyakorlása mellett parlamenti képviselők is ringbe szálltak a foglalkoztatási konfliktusok békés rendezése érdekében. 1892-ben két parlamenti képviselő is törvényjavaslatot nyújtott be ipari kamarák létrehozására. A két terv annyi hasonló elemet tartalmazott, hogy végül közös törvényjavaslatot dolgoztak ki, de a parlament nem szavazta meg. Végül 1895-ben a kormány maga nyújtott be javaslatot a kamarák

⁷⁸ Ez a hozzáállás a versengő (competitive) megközelítéssel mutat rokonságot, amelyről szó volt korábban az alternatív vitarendezésről szóló fejezetben.

felállítására vonatkozóan. Ennek eredményeképpen 1897-ben a törvény életre hívta az Munkaügyi Kamarákat (Kamers von Arbeid), és ezzel megalakult az első önállóan létrehozott (nem más hatalom által betelepített) alternatív vitarendezési intézmény Hollandiában. Az első öt évben jött létre a kamarák legnagyobb része, elsősorban a nagyobb városokban.⁸⁰

A jogszabály szerint a kamaráknak a hagyományos vitarendezés, illetve megelőzés mellett az is feladatuk volt, hogy elősegítsék a munkaadók és munkások közötti jobb kommunikációt, megértést, eloszlassák a bizalmatlanságot, megerősítsék azt a meggyőződést, miszerint a két fél érdekei nem kibékíthetetlenek és előmozdítsák a konzultációt és együttműködést.⁸¹ A konszenzus elvén építkező jogszabály háttérében láthatólag az az elgondolás állt, hogy a munkaadók és a munkások érdekei nem szükségszerűen mondanak ellent egymásnak. Ezt támasztja alá egyrészt az is, hogy a kamarákban egyenlő számban vettek részt a munkaadók és a munkások képviselői. Másrészt a jogszabály ezen túlmenően hangsúlyozta, hogy a képviselőknek nem két különálló csoportként célszerű egymásra, illetve magukra tekinteniük, hanem közös képviselőkként kell részt venniük a kamarák munkájában, vagyis abban, hogy előmozdítsák a munkaadók és a munkások közös érdekeinek megvalósítását a konzultáció intézményén keresztül. A kamarákban a két fél képviselői egyenlő számban – általában öten-öten – vettek részt. Figyeljük meg, hogy a kamarák összetétele nem tükrözte a szakszervezeti és munkaadói érdekképviselési palettát, azaz a kamarákban részt vevő személyek konkrétan nem ezeket a szervezeteket képviselték. Ez megint csak alátámasztja a holland kormánynak azt az elgondolását, miszerint a kamarák nem olyan fórumok, amelyben két érdekképviselési oldal egyeztet egymással, hanem amelyek közös céloktól és érdekektől vezérelt képviselők együttműködésére szolgálnak. A kormány azonban ennek a koncepciónak a hangsúlyozásán túlmenően nem szólt bele a két oldal autonómiájába a kamarákon belül, mivel csupán facilitátori minőségben kívánt részt venni a foglalkoztatási viták rendezésében, és így közvetett módon a foglalkoztatási kapcsolatok alakulásában. A kamarák a viták rendezésében általában a békéltetés és közvetítés módszerét

⁷⁹ Két gyáros nevét mindenképpen meg kell említenünk e helyütt: van Marken, J.C. és Stork, C.T. is felállították gyáraikban a már említett békéltető és döntőbírói testületeket.

⁸⁰ Lásd a Beszámolót az ipari kamarák működéséről és az ipari kamarákat létrehozó jogszabály kívánatos módosításairól, 1911.

⁸¹ Az Ipari kamarákról szóló törvény (1897. május 2.) memorandumában megfogalmazott feladatok.

használták⁸², a döntőbíráskodást, noha elvileg fel voltak hatalmazva rá, nagyon ritkán alkalmazták, döntésük pedig nem volt kötelező jellegű.

A 19. század végére Hollandiában is intézményesült tehát a kollektív vitarendezés, hogy milyen hatással működött, az a következő időszak elemzéséből kiderül.

5.3.3 Belgium

A foglalkoztatási viták rendezése hosszú történetre néz vissza Belgiumban. Az első hasonló intézmény, nevezetesen a Békebírók (Vrederechters/Juges de Paix) intézménye 1795-ben jött létre a francia hódítás kapcsán, külső hatásra.⁸³ A békebírók jogosítványai a munkaadó és a munkás közötti *egyéni* vitákban, azaz egyéni szerződéses kapcsolatból származó vitákban való közbenjárásra terjedtek ki, a rendezés során pedig a békéltetés módszerét használták.⁸⁴ Érdekes tényező és fontos megjegyezni, hogy a békéltetés kötelező jellegű volt.⁸⁵

A 19. század elején született meg egy újabb intézmény, amely egyéni vitákban volt hivatott eljárni. Ez volt a Békéltetőbírószág. (Werkrechtsraden/Conseils de Prud'hommes)⁸⁶ Az ezt követő három évtizedben csupán két városban állítottak fel békéltetőbírósgot uralkodói rendelet alapján.⁸⁷ Ez alatt az idő alatt azonban már városokban is megszületett az igény békebírói tanács létrehozására, akik kérvényt nyújtottak be a kormányhoz, hogy náluk is létesítsenek hasonló intézményeket. Ez cselekvésre ösztönözte a döntéshozókat, és 1842-ben a kormány által kezdeményezett törvény alapján minden olyan városban fel kellett állítani békéltetőbírósgot, amelyben az ország számára jelentős gazdasági tevékenység folyt. Ennek eredményeképpen 1860-ig még 49 békebírói tanácsot hoztak létre.⁸⁸

De mit is tudtak ezek a békéltetőbírósgot? Történetük során – amely tehát 1810-ben kezdődött és máig tart – több kisebb módosítást is megéltek⁸⁹, ezek közül a

⁸² A békéltetés és a közvetítés módszere nem vált el világosan egymástól.

⁸³ Az 1790. augusztus 16-i francia, békebírókról szóló jogszabály alapján.

⁸⁴ van Dapperen, 1991:156

⁸⁵ A békéltetés kötelező jellege csak a 20. század elején változott meg, az 1911. augusztus 12-i törvény tette önkéntessé.

⁸⁶ Ez az intézmény nevét és szerkezetét is francia elődjéről kapta, amelyet 1809-ben hoztak létre.

⁸⁷ 1810-ben Ghentben és 1813-ban Bruge-ben.

⁸⁸ Gilissen, 1980:471

⁸⁹ Ilyen módosítások voltak például a tanácsok szolgáltatásainak kiterjesztése minden kereskedelmi és iparágra, valamint hogy a kormány tanácsot kérhetett a tanácsoktól a foglalkoztatási kapcsolatok kérdéseiben.

mi szempontunkból legjelentősebbek 1859-ben és 1970-ben következtek be. Az 1859-et megelőző időszakban ugyanis a békéltetőbírósgot összetételében a munkaadóknak többségük volt (hat képviselő a munkások és hét képviselő a munkaadók részéről), sőt, többségi vétóval is rendelkeztek. A békéltetés kötelező jellegű volt, az eljárást pedig az intézményeken belüli békéltető iroda látta el. A békéltető irodában a munkaadók nem rendelkeztek többséggel, mivel mindkét fél egy-egy taggal volt képviselve. A békéltetés kötelező jellege azt a feltételezést erősíti, hogy igen gyakran nem született pozitív eredmény a folyamat végén, ezért szükségszerűen a tanács került előtérbe, illetve az ő egyoldalú döntésük vált meghatározóvá. Ez a döntés pedig, a munkaadók többségi vétójának figyelembevételével, a legtöbb esetben nyilván nem lehetett pártatlan.

1859-ben azonban jelentős elmozdulás történt egy kiegyensúlyozottabb képviselet irányába, amelyben a munkások nyomásgyakorlása mellett a döntéshozók nyitott hozzáállása is fontos szerepet játszott. Az új jogszabály⁹⁰ nyilvánvalóan a demokratizálás irányába mutatott, mivel kiegyenlítette a képviseletet a békéltetőbírósgokon belül, vagyis megszüntette a munkaadók többségét és ezzel együtt értelemszerűen a munkaadók vétójogát is. Némiképp csorbította ezt a fejleményt az a gyakorlat, miszerint a tanács elnöke általában a munkaadók közül került ki, akinek szavazata döntő erővel bírt szavazategyenlőség esetén. Ily módon bár matematikailag megvalósult a képviselet kiegyenlítése a két oldal között, a valóságban mégis az egyik fél – nevezetesen a munkaadók – érdekei estek latba nagyobb súllyal a viták rendezése során. A békéltetőbírósgok békéltető tevékenysége mindezzel együtt meglehetősen pozitív visszhangot váltott ki a foglalkoztatási kapcsolatok szereplőinél a 19. század második felében és a 20. század elején.⁹¹

Az eddigiekben csupán egyéni foglalkoztatási vitákról, illetve ezek rendezéséről esett szó – a belga modell is megfelel ugyanis az európai hagyománynak, mely szerint a kollektív viták, valamint rendezésük szabályozása majd egy évszázaddal később jelentkezett az egyéni vitákhoz képest. Itt is a társadalmi elégedetlenségek és a nagy sztrájkok kitörése vont maga után a kormány figyelmét és aktív szerepvállalását a konfliktusok rendezésében. Azt mindenképpen fontos megjegyeznünk, hogy Belgiumban a kollektív viták rendezésének szabályozása

⁹⁰ 1959. február 7-i törvény

⁹¹ de Roo és Jagtenberg parlamenti dokumentumokra hivatkoznak a pozitív visszajelzésekkel kapcsolatban. (1994:163)

teljesen külön ágat képvisel, nem kapcsolódik az egyéni vitarendezési intézményekhez és szabályozáshoz. Az első vonatkozó jogszabály 1887-ben született meg⁹², amely létrehozta az Ipari és Munkaügyi Tanácsokat (Nijverheids- en Arbeidsraad/Conseils de l'Industrie et du Travail). A kezdeményezés mögött az az elgondolás húzódott meg, miszerint a foglalkoztatási kapcsolatok minőségének jelentős javulását – ami igencsak akut feladattá kezdett válni az 1860-as és 70-es években – az egyéni vitákra korlátozódó békebírói intézmény önmagában nem tudja elérni, szükség van a szélesebb körű rendezésre.⁹³ Az intézmények létrehozását helyi igazgatási szervek, illetve a munkaadók és a munkások kérelmezhatték, végül pedig hivatalosan uralkodói rendelet által kerültek felállításra. A tanácsoknak két fő funkciójuk volt:

- munkaadók és munkások érdekeinek egyeztetése, konfliktusaik megelőzése és rendezése a békéltetés módszerével, önkéntes alapon,
- tanácsadás a kormány részére foglalkoztatási kérdésekben.

Konfliktus esetén a tanács maga is felajánlhatta szolgálatait, de kérhettek közbenjárást maguk a felek, illetve a helyi igazgatási szervek is. A tanácsban egyenlő számban kaptak helyet a munkaadók és a munkások képviselői, akik az egyes iparágak szerint szekciókba tömörültek. Csak egyhangúlag hozhattak döntést és határozatuk nem volt kötelező érvényű. Amennyiben a vitában álló feleknek nem sikerült a tanács segítségével sem megállapodásra jutniuk, a tanács kötelessége volt, hogy jegyzőkönyvet írjon a vita lefolyásáról és azt nyilvánosság elé tárja. Ez a következmény – bár mint említettük, a békéltetésben való részvétel önkéntes alapú volt – elviekben közvetett módon befolyásolhatta a felek erőfeszítésit a közös megegyezésre és sikeres rendezésre való törekvésben. Hogy mennyiben tudott hozzájárulni a kollektív viták sikeres rendezéséhez a tanács, az kiderül a következő időszak elemzéséből.

5.3.4 Franciaország

Az európai gyakorlattal összhangban hosszú ideig Franciaországban is csupán *egyéni* viták szerepeltek a foglalkoztatási konfliktusok repertoárjában. Kezdetleges

⁹² 1887. augusztus 16-i törvény

vitarendezési intézmények már a 18. század folyamán is működtek: ezek munkásokból és munkaadókból álló bizottságok formájában léteztek, tevékenységük pedig a lyoni selyemkereskedelemhez és az ezzel összefüggésben felmerülő konfliktusokhoz fűződött. A francia forradalom és az új alkotmány (1791) azonban eltörölte ezt a bizottsági rendszert. Ezzel egy időben azonban megindult egy új intézményrendszer kiépítése: a 18. század végén az egyre növekvő számú vitákkal békebírók (Juges de Paix) foglalkoztak, akik a napóleoni uralom alatt felállított bírósági rendszer keretén belül működtek.⁹⁴ A bíróságok elsősorban polgárjogi és büntetőjogi ügyek intézésével voltak megbízva, de más intézmény hiányában ők végezték a már említett békebírókon keresztül a munkajogi kérdésekkel kapcsolatos ügyeket is a gazdák és szolgák (masters and servants) között. Valószínűleg ennek a felemás berendezkedésnek köszönhető, hogy a 19. század legelején sor került egy munkajogi kérdésekre specializálódott intézmény felállítására. Ez az egyéni foglalkoztatási viták rendezésére szakosodott bíróság volt a Békéltetőbíróság (Conseil de Prud'hommes), amelyet az uralkodó 1806-ban hozott létre.⁹⁵ A Békéltetőbíróság úttörő intézménynek számít a foglalkoztatási kapcsolatok történetében abból a szempontból, hogy Európa első, foglalkozási viták rendezésére szakosodott szervezete.⁹⁶ Modellértékű, mivel egyértelműen hatást gyakorolt más európai országok vitarendezési intézményeinek kialakulására és fejlődésére is. A Békéltetőbíróságok abban is egyedinek tekinthetők, hogy a mai napig működnek – és jelenleg is alapvető fontosságú tagjai a francia vitarendezési struktúrának –, vagyis két évszázados múltra néznek vissza, ami meglehetősen ritka és tisztelendő teljesítmény.

Egy három évvel későbbi rendelet⁹⁷ előírta, hogy az ország bármely pontján felállíthatók hasonló békéltetőbíróságok, amennyiben ezt a kormány szükségesnek ítéli meg az adott foglalkoztatási, ipari és kereskedelmi tevékenységek és jellegzetességek figyelembe vételével. Ez az újabb rendelet már megkülönböztetett

⁹³ A jogszabály kidolgozása mögött három javaslat állt – a Munkaügyi Bizottság javaslata, a Denis-terv és a Frere-Orban terv –, amelyeket a parlament megvitatott, és amelyekből végül összeállt a végleges terv.

⁹⁴ A jogszabályi háttér az 1970. augusztus 16. törvény szolgáltatta, a „békebíró” kifejezéssel több ország vitarendezési struktúrájának kapcsán is találkozhatunk. Ez a hasonlóság sok esetben nem véletlen, hiszen a nyugat-európai országok igen gyakran vettek át szomszédjaiktól egyes intézményeket, kisebb vagy nagyobb formai és tartalmi változtatásokkal. Jelen esetben fontos megjegyeznünk, hogy a francia békebírók elsősorban polgárjogi és nem munkajogi kérdésekkel foglalkoztak, mint angol névrokonaik (Justices of the Peace).

⁹⁵ 1806. március 18.

⁹⁶ Az első Békéltetőbíróság Lyonban jött létre, ahol ezeknek az intézményeknek az elődei is működtek korábban a 18. század során, nevezetesen a már említett bizottságok.

két eltérő típusú békéltetőbírószágot: az egyik békéltető jellegű, míg a másik döntőbírói jellegű volt. Előbbit 'speciális hivatalnak' (bureau spécial), utóbbit pedig 'általános hivatalnak' (bureau général) nevezték. Az általános hivatal akkor kapott szerepet, vagyis a döntőbírói típusú rendezés akkor lépett életbe, ha a speciális hivatal által gyakorolt békéltetés nem járt sikerrel. Az általános hivatalok összetétele nem volt kiegyensúlyozott, mivel a jogszabályi előírások szerint a munkaadóknak mindig eggyel több képviseleti hely járt, aminek a magyarázata az volt, hogy így akarták elkerülni az esetleges patthelyzeteket. Ez mindenesetre egyfajta bizalmatlanságot feltételez a foglalkoztatási kapcsolatok együttműködő jellegével kapcsolatban a hatalom részéről.

Csaknem egy fél évszázad kellett ahhoz, hogy kiegyenlítődjenek az erőviszonyok. A második köztársaság alatt (1848-1852) rotációs rendszert vezettek be a békéltetőbírószágek elnöki tisztjére, vagyis az elnök személye felváltva a munkaadók, illetve a munkavállalók képviselői közül került ki.⁹⁸ Ez a felállás azonban csak pár évig tartott ki, mivel a III. Napóleon nevéhez fűződő *second empire* (1852-1870) törekvéseivel párhuzamosan ezen a területen is viszonylag hamar megjelent a nagyobb fokú állami beavatkozás. 1853-tól a békéltetőbírószágek elnöki tisztjét nem felek által választott képviselő, hanem egy a kormány által kinevezett személy töltötte be, aki szavazategyenlőség esetén eldönthette, melyik oldalt támogatja saját szavazatával.⁹⁹ A következő három évtized azonban a szakszervezetek olyan mértékű megerősödését és nyomásgyakorlását hozta, hogy ismét változás következett be a békéltetőbírószágek elnökének kiválasztásával kapcsolatban; ezúttal a békéltetőbírószágek választói testülete kapott jogot az elnök személyének kiválasztására.

Mint korábban már szó volt róla, Franciaországban is jóval később jelent meg a *kollektív* viták rendezésének szabályozása, mint az egyéni vitáké. A Békéltetőbírószágek létrehozása után csaknem egy évszázad telt el, mire megszületett az első jogszabály és intézmény, amely a kollektív konfliktusokra vonatkozott, illetve azok békés rendezését volt hivatott ellátni. Erre a szabályozásra – ismét csak az általános európai fejlődésnek megfelelően – az egyre szaporodó és erősödő szakszervezetek és az egyre gyakoribb sztrájkok miatt került sor. Az új jogszabály két

⁹⁷ 1809. június 11.

⁹⁸ 1848. május 27-i törvény

⁹⁹ 1853. június 1-i törvény

bizottság munkájának eredményeképpen született meg. A kormány először különbizottságot hozott létre, hogy az javaslatot tárjon a parlament elé a békéltetésnek és a döntőbíráskodásnak a foglalkoztatási vitákban való alkalmazásával kapcsolatban. A bizottság tervezete önkéntes alapon működő rendszert vázolt fel, amelyek döntései azonban kötelező jellegűek, a megvalósításhoz pedig egy vegyes intézményrendszer felállítását javasolták, állandó és ad hoc alapon működő testületekkel.¹⁰⁰ A javaslat további kidolgozásra egy másik bizottsághoz került, amely a Kereskedelmi és Ipari Minisztérium égisze alatt működött, legfőbb feladata pedig az volt, hogy elkészítse a végleges törvényjavaslatot. Ez a második bizottság elsősorban ad hoc békéltetői és döntőbírói mechanizmusokat tartalmazó javaslattal állt elő, állandó jellegű vitarendezési procedúrák és intézmények alig szerepeltek benne. A kormány elfogadta a bizottság javaslatát azzal a módosítással, hogy azt a minimális részt is kihagyta, amely állandó jellegű elemekkel foglalkozott. A honatyák ugyanis úgy vélték, mielőtt sor kerülne állandó intézmények felállítására és állandó eljárások bevezetésére, szükség van további kutatásokra és tanulmányokra, amelyek elméleti szinten megalapozzák is kidolgozzák ezek működését, hogy később a gyakorlatban is eredményesen működhessenek. A törvény 1892-ben lépett életbe, feladata pedig az volt tehát, hogy a kollektív foglalkoztatási viták békés rendezését előmozdítsa az önkéntes jellegű békéltetés és döntőbíráskodás segítségével. Lássuk, hogyan is zajlott a kétféle eljárás.

A *békéltetést* a szabályozás szerint békéltető bizottságok végezték, amelyeket a felek hoztak létre közös megegyezéssel ad hoc alapon. Magát a procedúrát, illetve a bizottságok felállítását bármelyik fél kezdeményezhette írásban a területileg felelős békebírónál. A bizottság elnöki tisztét a békebíró látta el, akinek azonban csak tanácsadói szerepe volt. Némileg túlmutatott ezen a szerepen a békebírónak az a jogköre, amely szerint sztrájk esetén ő maga is beavatkozhatott a konfliktusba, és békéltetést kezdeményezhetett a felek között. A folyamat egésze önkéntes volt, azonban vegyük figyelembe azt a tényezőt is, hogy mind a békéltetés kezdeményezése, mind annak elutasítása, valamint – amennyiben lezajlott – az eljárás eredménye nyilvánosan is megjelent a társadalomban, mivel a területileg illetékes békebírónak kötelessége volt nyilvánosságra hozni mindhárom lépést. Ez, ha közvetlenül nem is, de indirekt módon gyakorolhatott némi nyomást – főleg erkölcsi

¹⁰⁰ De Bouaille, 1894:150

értelemben és a társadalmi megítélés szempontjából – a felekre. Amennyiben az eljárás eredményesen – vagyis a felek megegyezésével – zárult, hatályát tekintve a kollektív szerződéssel vált egyenértékűvé. A *döntőbíráskodás* csak a sikertelen békéltetés folyamatjaként volt alkalmazható, nem lehetett közvetlenül igénybe venni. Amennyiben a békéltetés eredménytelennek bizonyult, a békebíró köteles volt felajánlani a feleknek a döntőbíráskodás lehetőségét. A felek vagy egy közös döntőbíróvá választhattak, vagy több döntőbíró képviselőik közül, akik bizottságot hoztak létre és kötelesek voltak határozatot hozni. A békéltetéshez hasonlóan az eredményt, illetve a döntőbíráskodás esetében a határozatot a békebíró nyilvánosságra hozta.

A kollektív vitarendezésnek ez a nem túl bonyolult rendszere, mint láttuk, ad hoc alapon működött, vagyis állandó intézménnyel Franciaország nem rendelkezett a kollektív viták rendezése terén a 19. század végén.

5.3.5 Magyarország

A magyar munkajog és vitarendezés fejlődésének első korszaka a gazdasági fejlődés szempontjából is fontos időszakot jelöl, mivel ekkor kezdett kialakulni a tőkés gazdasági rendszer, amely fokozatosan felváltotta a feudális hagyományokat.¹⁰¹ Ehhez kapcsolódóan a foglalkoztatási kapcsolatok területén is nagy fejlődés indult el, ami a vitarendezés terén is fontos vívmányokkal járt. Ilyennek tekinthető a békéltető bizottságok és választott döntőbíráskodások megjelenése, amelyek közül előbbi (békéltetés) az egyéni és kollektív viták esetén is alkalmazható volt, utóbbi (döntőbíráskodás) csupán egyéni viták esetén. Ebben az időszakban az egyéni viták esetében tehát nagyobb tere nyílt az alternatív vitarendezésnek, mint a kollektív konfliktusoknál. A kollektív kérdések rendezésében meghatározó volt a sztrájk el nem ismerése, az egyesülési és gyülekezési joggal kapcsolatos törvényi háttér hiánya pedig ezen túlmenően is nagymértékben behatárolta a munkavállalók lehetőségeit. Meg kell említenünk még a korabeli alternatív vitarendezési rendszernek azt a sajátosságát is, hogy teljesen más szabályokat vonatkoztatott az ipari és kereskedelmi, valamint a

¹⁰¹ A foglalkoztatási kapcsolatok alternatív rendezésének magyarországi fejlődését Rúzs Molnár Krisztina dolgozta fel részletesen alábbi tanulmányában, amely a jelen elemzéshez elengedhetlenül fontos forrást nyújtott: 'A munkaügyi viták rendezésének története Magyarországon' in: *Acta Juridica et Politica* LXIII, Szeged: Szegedi Tudományegyetem Állam és Jogtudományi Kara

mezőgazdasági munkásokra. Az utóbbiakat érintő szabályozás távolról sem tekinthető olyan fejlettnak és európai színvonalúnak, mint az ipari és kereskedelmi munkavállalókra vonatkozó eljárások, olyannyira, hogy gyakorlatilag a büntetőjog kategóriájába sorolta a mezőgazdasági konfliktusokat.

A nyugat-európai gyakorlathoz hasonlóan Magyarországon is először az *egyéni viták* kapcsán nyílt lehetőség alternatív vitarendezésre, csaknem fél évszázaddal megelőzve a hasonló jellegű, kollektív vitákra érvényes szabályozást. Az egyéni viták békés rendezésének első szabályozása 1840-ben született meg 'A kereskedőkről' és 'A gyárak jogviszonyairól' szóló törvénycikkkel.¹⁰² Ebben az időszakban még mindig a céhek alkották az érdekvédelmi szervezeteket, ahol egyéni viták rendezésére is sor került, de még harmadik személy bevonása nélkül. A 19. századi szabályozás hozta be a harmadik személyt a rendezési folyamatokba, mivel a 'A kereskedőkről' szóló törvénycikk a kereskedő és segédje közötti vitát – a település nagyságától függően – a városi tanácsokhoz (nagyobb települések), illetve a szolgabírókhoz (kisebb települések) utalta. Egy évtizeddel később szabályozásra kerültek és intézményesültek az alternatív eljárások, bevezették a békéltető eljárást és a választott bíróságokat.¹⁰³ A békéltetés azonban némiképp „egyoldalú” volt abban az értelemben, hogy vita esetén a munkaadók által létesített társulatok előjárói jártak el, ami nem tekinthető pártatlan és független megoldásnak. Ha a békéltetés nem járt sikerrel, a felek döntőbíró(ka)t választhattak maguk közül, aki(k) határozatot hozhatott (hozhattak).

1859-ben császári parancs¹⁰⁴ szüntette meg a céheket, helyüket az ipartársulatok vették át, feladatuk az iparosok közös érdekeinek előmozdítása, az iparosok közti békés viszonyok fenntartása volt. Az 1872. évi első ipartörvény¹⁰⁵ által előírt békéltetői eljárás az ipartársulatok hatáskörébe utalta a viták esetén felállítandó békéltető bizottságok, úgynevezett iparbizottságok létrehozását.¹⁰⁶ Nem változott tehát, hogy továbbra is a munkaadók által létesített bizottságok jártak el, viszont egyenlő számban kellett az iparbizottságba beválasztani munkaadókat és munkásokat

¹⁰² A kereskedők és személyzetük viszonyát 'A kereskedőkről' szóló 1840-es XVI. tc. szabályozta, 'A gyárak jogviszonyairól' szóló 1840-es XVII. tc. csak kiterjesztette a szabályozást a gyártókra és személyzetükre.

¹⁰³ Az eljárásokat az 1851-es ideiglenes utasítás vezette be.

¹⁰⁴ 1859. december 20.

¹⁰⁵ 1872. évi VIII. tc.

¹⁰⁶ Rúzs Molnár, 2003:6

is. Az 1884-es második ipartörvény¹⁰⁷ nem változtatott az ipartársulatok fő feladatain és céljain, és lényegében változatlanul hagyta a békéltetési eljárást is. A békéltetőbizottság kétlépcsős eljárást folytatott, mivel sikertelen egyeztetés esetén is volt még egy „forduló”: a bizottság szótöbbséggel hozott határozatot a vitás kérdésben. Ez a második lépcső rejtett döntőbírói eljárást sugall. Amennyiben azonban a felek valamelyike nem találta igazságosnak a döntést, bírósághoz fordulhatott.

Döntőbíráskodásra került sor a társadalombiztosítással kapcsolatos ügyekben¹⁰⁸, ahol választott bíróságok döntöttek a vitás kérdésekben. A választott bíróságokban – a békéltetőbizottságokhoz hasonlóan – szintén egyenlő számban vettek részt a munkások és munkaadók képviselői, a testület pedig szótöbbséggel döntött. Igyekeztek olyan képviselőket választani az adott ügyben eljáró testületbe, akik hasonló szakmából valók voltak, mint amelyhez a biztosított tartozott¹⁰⁹, vagyis itt már megfigyelhető a specializáció. Itt is érvényes volt, hogy amennyiben a felek valamelyike nem találta igazságosnak a döntést, bírósághoz fordulhatott és peres úton rendezhette az ügyet. Már említettük, hogy a mezőgazdaságban dolgozók számára az iparban és kereskedelemben dolgozókhoz képest jóval szegényesebb és alacsonyabb színvonalú eljárások álltak rendelkezésre a vitarendezés területén, amelyek nem tették lehetővé a békés rendezést. A mezőgazdasági munkásokra az úgynevezett cseléd törvények vonatkoztak, amelyek büntető, sőt megtorló jellegűek voltak.¹¹⁰ Nemhogy békéltetésről nem volt szó, de a viták rendezésében büntetőhatóságok jártak el.

A *kollektív vitákkal* kapcsolatban korábban jeleztük, hogy esetükben az alternatív rendezés lehetősége az egyéni vitákénál később, csupán a 19. század végén, a már korábban is második ipartörvénnyel (1884) jelent meg. Ez ugyanis, bár sem a sztrájk, sem a kizárás létjogosultságát nem ismerte el, kijelentette, hogy amennyiben az ipartársulatok komoly konfliktusokat és feszültségeket észlelnek, ad hoc békéltetőbizottságokat (úgynevezett feles bizottságokat, vagyis a munkások és munkaadók képviselőit egyenlő számban tartalmazó testületeket) kell felállítaniuk ezek rendezésére, illetve a már létrehozott iparbizottságoknak kell eljárniuk az

¹⁰⁷ 1884. évi XVII. tc.

¹⁰⁸ 1891. évi XIV. tc. az ipari és gyári alkalmazottak betegsegélyezéséről és 1907. évi XIX. tc. a kötelező betegségi és baleseti biztosításról.

¹⁰⁹ Rúzs Molnár, 2003:9

¹¹⁰ 1876. évi XIII. tc. és 1907. évi XLV. tc. (Forrás: Ibid. 10. o.)

ügyben. Fontos megjegyeznünk, hogy az első ipartörvény revíziójáról szóló nagygyűlésen – amely létrehozta a második ipartörvényt – a munkások szószólói indítványozták a békés rendezés lehetőségének megteremtését a kollektív vitákban.¹¹¹ Ez abból a szempontból lényeges, hogy alulról jövő kezdeményezésről van szó, és többek között annak felismerését jelzi a munkások részéről, hogy a sztrájk (ráadásul illegális sztrájk) nem mindig hoz megoldást hosszú távon a konfliktusokra. Amennyiben a békéltetés nem járt eredménnyel, a vitát az iparfelügyelőhöz utalták – őt a kereskedelmi miniszter nevezte ki és feladata a balesetvédelem ellenőrzése, valamint a munkakörülmények és bérvizonyok felmérése volt –, aki ilyenkor saját maga alakított békéltetőbizottságot a vita rendezése érdekében, ami gyakorlatilag közvetítői szerepet feltételez.¹¹² Az új szerepkör megjelenésével párhuzamosan az állam nagyobb mértékű beavatkozását is megfigyelhetjük, mivel az iparfelügyelő – kvázi közvetítő – személyének kiválasztása a kormány egy fontos képviselőjének döntéséhez kötődött.

Összefoglalva az időszak fejleményeit, a huszadik század elején olyan vitarendezési rendszernek lehetünk tanúi, amely

- egyenlőtlen szabályozást alkalmazott az ipari és kereskedelmi, valamint a mezőgazdasági dolgozóknál, utóbbiak rovására;
- több helyen a munkáltatók dominanciáját hangsúlyozta;
- békéltetést és döntőbíráskodást tett lehetővé az egyéni vitákban, békéltetést és kvázi közvetítést a kollektív vitákban, a sztrájkot azonban nem ismerte el;
- a munkaügyi bíróságok létrehozásával egységes bíráskodási rendszert valósított meg az egyéni viták területén.

5.3.6 Az első időszak összehasonlító elemzése

Láthattuk tehát, hogy ebben az időszakban, vagyis a 18. század végétől a 19. század végéig meglehetősen magas fokú a konvergencia az öt ország között több tekintetben is. Így például mindenhol először az egyéni viták esetében valósult meg az alternatív vitarendezés lehetősége, általában véve a 19. század elejétől kezdve, sőt a század majdnem teljes egészében – vagy legalább is az 1880-as, 1890-es évekig – az

¹¹¹ Rézler, 1999:54

egyéni vitarendezés jegyében telt mindegyik országban. De megegyeznek a struktúrák abból a szempontból is, hogy a kollektív viták alternatív rendezését csak a 19. század végén tették lehetővé a jogszabályok. Szembetűnő, hogy az időszakot gyakorlatilag kettéoszthatjuk az egyéni és kollektív viták tengelye kapcsán.

Egyéni viták

Nézzük először az egyéni vitákkal kapcsolatos rendezési struktúrákat. Nagy-Britanniában békebírók, majd döntőbírók látták el ezt a feladatot, Hollandiában békebírók, illetve később kantonbírók, Belgiumban békéltetőbíróságok, Franciaországban szintén békéltetőbíróságok, Magyarországon pedig békéltetőbizottságok és döntőbírói testületek végezték az egyéni viták békés rendezését. Mint látjuk, a békéltetés az uralkodó vitarendezési eljárás, de helyenként megjelenik a döntőbíráskodás is, közvetítéssel azonban ebben az időszokban nem találkozunk. Azt is észrevehetjük, hogy a francia békéltetőbíróságok rendszere a hódítások kapcsán – vagyis francia nyomásra – megjelenik a holland és a belga rendszerben is, sőt mint láttuk, ez az intézmény inspirálta a brit egyéni vitarendezési modellt is a 19. század második felében saját rendszerének megreformálása kapcsán. A brit rendszerben egyébként – ahogyan korábban szó volt róla – már a 18. század folyamán működtek békebírók, de jogszabály 1800-ban született először a viták békés rendezésével kapcsolatban. Már ez a lépés is, ahogyan a 1892-ig az összes többi is, azt a célt szolgálta, hogy a kollektív konfliktusokra megoldást találjon, azonban a század végéig csak egyéni vitákban járhatott el döntőbíróság, majd 1867-től békéltetőbíróság is.

Hollandiában, mint már említettük, külső hatás eredményeképpen, vagyis francia nyomásra vezették be a békebírói rendszert, amely a 30-as évek végéig döntőbíráskodást gyakorol, majd miután a kantonbírók veszik át szerepüket, a békéltetés is megjelenik az eljárások között.

Belgiumban szintén külső, ismét csak francia hatásra jelent meg a békebírói rendszer a 18. század végén, majd a 19. század elején ezt követte megint francia mintára kialakítva a Békéltetőbíróság intézménye. Mindkettő hatásköre egyéni vitákra terjedt ki és a békéltetés módszerét gyakorolta. A belga modell esetében is fontos megjegyezni, hogy itt sem maradt el az alulról – nem a kormánytól – jövő

¹¹² 1893. évi XXVIII. Tc. (Forrás: Rúzs Molnár, 2003:12-13.)

kezdeményezés a békéltetőbíróóságok szélesebb körben történő felállítása kapcsán. A kormány akceptálta a munkaadók és munkavállalók kezdeményezését, viszont igen lassan valósította meg a reformot, közel három évtizeddel az első békéltetőbíróóságok felállítása után került csak sor a békéltetőbíróóságok megalakítására az összes nagyobb városban. Fontos mozzanat a testületekhez kapcsolódva, hogy a 19. század közepéig a munkaadók többségi képvisellel és vétóval rendelkeztek, amit csak 1859-ben töröltek el.

Franciaországban – ahogyan azt Hollandia és Belgium esetében is láthattuk a francia hódítás és az átvett intézmények kapcsán – a 18. század végén békebírói rendszer működött, amit a 19. század elejétől váltott fel a békéltetőbíróóság, Európa első, foglalkoztatási viták békés rendezésével foglalkozó intézménye. Természetesen csupán egyéni vitákban járhattak el, és a munkaadók többsége, valamint többségi vétója valósult meg az intézmények összetételében és eljárásában. A képviselő kiegyensúlyozása csak a század közepén valósult meg, azonban rontotta a rendszer hatékonyságát és hatásos működését az a tény, hogy a békéltetőbíróóságok földrajzilag nem fedték le az ország egészét; ahol hiányoztak, ott bíróságokon lehetett csak rendezni a vitákat, ami duális rendszert eredményezett.

Magyarországon sem tért el a fejlődés abban a tekintetben, hogy a 19. század legnagyobb részében csupán az egyéni viták békés rendezésére nyílt lehetőség. A bevezetett eljárások között találjuk a békéltetést és a döntőbíráskodást, vagyis abban is rokon a magyar modell a nyugat-európai országok többségével, hogy az egyéni viták rendezése esetében a közvetítést nem integrálta sem elméleti, sem gyakorlati szinten a rendszerbe. (A kollektív viták esetében ez némiképp módosul, mint azt nem sokkal alább látni fogjuk.) A békéltetés egyoldalúnak volt tekinthető abban a tekintetben, hogy a munkaadók testületei voltak megbízva az eljárás lefolytatásával. Ezt korrigálta az első ipartörvény (1872), amikor egyenlő képviselőt biztosított a testületekben a munkaadóknak és a munkavállalóknak.

Kitűnik a rövid összefoglalóból, hogy több szempontból is rokonságot mutat a vitarendezés fejlődése az országokban ebben az időszakban. A század első felében még a munkaadók többségi képviselővel és többségi vétójával találkozunk több helyen, azonban ezt a század második felében mindenhol felváltja az arányos képviselő. Ez Magyarországon is így van, ahol a 19. század végére az egyéni vitarendezés még nem mutat komoly lemaradást a nyugat-európai országokhoz képest, hiszen működik a békéltetés és a döntőbíráskodás is, bár pár évtizedes

késéssel vezetik csak be. Összességében megállapíthatjuk tehát, hogy az egyéni vitarendezés fejlődése sok tekintetben hasonlóan alakul, sok a közös elem, ami többek között a hasonló társadalmi feszültségeknek és a francia békéltetőbíróságoknak a többi országra gyakorolt – esetenként kényszerítő – hatásának köszönhető.

Kollektív viták

Az egyéni viták rendezésével kapcsolatos szabályozások megjelenéséhez hasonlóan szintén egységes a kép abban a tekintetben, hogy a század közepe táján mindenhol kezdett komoly problémákat okozni a kollektív jellegű konfliktusok és viták elszaporodása. Ennek legfőbb mozgatórugói közé tartozik

- a gyári termelés meghatározóvá válása a gazdaságban,
- a munkaadók és munkavállalók érdekszervezetinek kialakulása és megerősödése,
- a két oldal kapcsolatát meghatározó ellenséges hozzáállás,
- a sztrájkok megszorodása.

A kollektív feszültségek kezelésére adott válaszok azonban, a békés rendezés irányába mutató fejlődés utak – noha jellemzően hasonló időszakban, a 19. század végén léptek életbe a kollektív viták békés rendezésére vonatkozó első szabályozások és alakultak meg az első intézmények – országonként eltérő jellegzetességeket mutatnak.

Nagy-Britanniában érdekes párhuzamos folyamatoknak lehetünk tanúi: egyrészt az állam is megpróbált stratégiákat kidolgozni az egyre sűrűsödő és intenzívebbé váló kollektív konfliktusok békés rendezésére, azonban a másik oldalon a szociális partnerek „saját szakállukra”, nem várva meg a kormány késlekedő választ, elkezdtek megszervezni saját, önkéntes békéltető testületeiket. A kormányzás láthatóan érzékelte a feszültségeket és a század folyamán többször is nekiveselkedett a reformoknak (lásd az 1800-as, 1867-es és 1872-es intézkedéseket), mindazonáltal csupán a század végére jutott el arra a pontra, hogy tartalmilag is jelentős változásokat eszközöljön, amelyek immár a valós problémákra igyekeztek választ nyújtani. Az előbb említett reformok egységesek voltak abban, hogy a békés vitarendezés eljárásait az egyéni viták körén belül tartották. Kulcsfontosságú tényező, hogy amikor a kormány eljutott a lényegi átalakítás – vagyis a kollektív vitákra való kiterjesztés – pontjára, nem hagyta figyelmen kívül a szociális partnerek

kezdeményezéseit és már működő szervezeteit, hanem betagolta azokat a szabályozásba és a kialakítandó struktúrába. A brit rendszerre tehát az alulról való építkezés jellemző, a részvétel és a szociális partnerek aktivitása, valamint ugyanilyen fontosnak tekinthető a kormány hozzáállása is, amely tiszteletben tartotta és beépítette a nem általa létrehozott, már működő és sikeres testületeket az új rendszerbe a 19. század végén.

A 19. század második fele Hollandiában is „kollektív elégedetlenségeket” hozott, és mindenképpen fontos megjegyeznünk, hogy – a brit példához némiképp hasonlóan – az első kezdeményezések, amelyek a kollektív viták békés rendezésére irányultak, kezdetben nem az államtól, hanem a társadalmi szereplőktől érkeztek. Eltérő azonban a brit fejlődéstől az a holland jellegzetesség, hogy a munkaadók és munkavállalók nem hoztak létre olyan széleskörűen saját testületeket, amelyek másodlagos rendszert alkottak az állami mellett, hanem javaslatokkal, petíciókkal próbáltak nyomást gyakorolni a kormányra a reformok ügyében. Szintén említésre méltó, hogy képviselők is benyújtottak törvényjavaslatokat, vagyis kívülről és belülről is érkeztek kezdeményezések. A kamarák végül a 19. század legvégén alakultak meg immár a kormány indítványára, legfőbb vitarendezési eljárásként pedig a békéltetést gyakorolták. A holland kamarák rendszerében érdekes módon már ekkor felmerült a közvetítés fogalma, de a békéltetés és a közvetítés módszere gyakorlatilag nem vált el egymástól. Döntőbíráskodásra, mint már korábban láttuk, alig került sor.

Belgiumban sem maradt el a 19. század második felére jellemző kollektív feszültség, amire az Ipari és Munkaügyi Tanácsok (1887) próbáltak választ nyújtani: itt ismét tanúi lehetünk egy potenciális alulról jövő kezdeményezésnek, mivel a tanácsok létrehozását munkaadók és munkások is kérelmezhatték. Az általuk gyakorolt békéltetés azonban nem örvendett nagy népszerűségnek, többek között éppen azért, mert nem volt meg a kellő helyi kezdeményezési akarat és részvételi szándék, a kapcsolatokat ellenséges érzelmek, kibékíthetetlennek ítélt érdekek dominálták.

A kollektív viták békés rendezésének szabályozására Franciaországban is csak a 19. század végén került sor, amit a kormány által létrehozott bizottságok elemző munkája előzött meg, vagyis felülről jövő kezdeményezésnek lehetünk tanúi. A kollektív viták rendezését békéltető bizottságok, illetve ezek sikertelen eljárása esetén döntőbírói bizottságok végezték, vagyis a közvetítés fogalma és gyakorlata nem merült fel.

Magyarországon a kollektív viták kérdése kapcsán nehezítette a békés rendezés feladatát az a tény, hogy a 19. századra jellemző szabályozás nem ismerte el a sztrájk létjogosultságát. Ebben a légkörben született meg az ad hoc iparbizottságok – ahol egyenlő arányban képviseltette magát a két fél – felállításáról szóló jogszabály, amely lehetővé tette a békéltetést. Fontos megjegyeznünk, hogy az alternatív rendezési lehetőségek megteremtését a munkavállalók indítványokkal támogatták, vagyis alulról érkező kezdeményezés is szerepet kapott a reform megvalósításában. A kollektív vitáknál sikertelen békéltetés esetén az ügy az iparfelügyelő elé került, aki az eljárás tartalmát tekintve gyakorlatilag közvetítőként vett részt a vita rendezésében, vagyis bár fogalmilag nem (ez az eljárás is békéltetés néven szerepelt), de a gyakorlatban megjelent a közvetítés a magyar rendszerben. Az iparfelügyelő vezette eljárás bevezetésével az állam szerepe is nyilvánvalóan súlyosabbá vált, mivel a felügyelőt a kormány (a kereskedelmi miniszter) nevezte ki.

Mint az összefoglalóból is kitűnik, a 19. század végére mindenhol – Magyarországot is beleértve – létrejött az első, kollektív viták békés rendezésére vonatkozó szabályozás és vele együtt az első vitarendezési intézmény is. A kollektív viták békés rendezése azonban már kisebb mértékben mutat konvergenciát, mint az egyéni viták rendezésének struktúrája. Közös pont azonban, hogy több országban is megjelenik az alulról jövő kezdeményezés, a munkaadók és munkavállalók indítványai. Itt azonban lényeges különbség, hogy míg Nagy-Britanniában a felek az államtól függetlenül valósítják meg kezdeményezéseiket (közös, önkéntes békéltető testületek felállítása), illetve kisebb mértékben Hollandiában is tanúi lehetünk ennek a tendenciának (egyes munkaadók gyáraikon belül békéltető testületeket állítanak fel), addig más helyeken a felek indítványai elsősorban arra szolgálnak, hogy nyomást gyakoroljanak az államra, illetve egy számukra kedvező szabályozás megalkotására (Belgium, Magyarország). Magyarország esetében szembetűnőbb a lemaradás a kollektív viták rendezésénél, mint az egyéni vitáknál tapasztalhattuk: a sztrájk el nem ismerése, illegitimnek tekintése ugyanis mindenképpen azok közé a tényezők közé sorolható, amelyek a távolabbi jövőt is érintő fejlődésbeli különbségekre utalnak. A kollektív viták békés rendezése során alkalmazott eljárások között a békéltetés elsőbbségét tapasztaljuk, döntőbíráskodás általában csak sikertelen békéltetés eredményeképpen alkalmazható, a közvetítés fogalma pedig csupán Hollandiában jelenik meg, de a gyakorlat ott sem választja el a békéltetés és a közvetítés módszerét. Magyarországon a közvetítés fogalma nem jelenik meg, viszont egy hozzá közelítő

gyakorlat látszik megvalósulni az iparfelügyelő személyén keresztül, aki kvázi közvetítőként vesz részt a békéltető eljárásban.

Ha az egyéni és a kollektív szabályozás megjelenését egymáshoz való viszonyukban is látni akarjuk, akkor a jobb áttekinthetőség érdekében a releváns évszámokat egy összehasonlító táblázatban csoportosíthatjuk

*15. számú táblázat:
Egyéni és kollektív viták
rendezésére vonatkozó első jogszabály megjelenése*

| Országok | Egyéni viták rendezésére vonatkozó első jogszabály megjelenése | Kollektív viták rendezésére vonatkozó első jogszabály megjelenése |
|----------------|---|--|
| Nagy-Britannia | 1800 | 1896* |
| Hollandia | 1811 | 1897 |
| Franciaország | 1790 | 1892 |
| Belgium | 1795 | 1888 |
| Magyarország | 1840 | 1884 |

A táblázat a szerző saját összeállítása.

A fenti jogszabályi összehasonlítás mellett azonban továbbra is tartsuk észben, hogy bizonyos rendezési eljárások időnként törvényi szabályozás nélkül is működtek a gyakorlatban. **Nagy-Britanniában** például, mint azt a történeti fejlődé áttekintésénél is láthattuk, már a 16. századtól létezett a békebírói intézmény egyéni viták rendezésére. Hasonló volt a helyzet **Franciaországban** is, ahol a 18. század folyamán munkaadókból és munkásokból álló bizottságok működtek az egyéni viták rendezése érdekében. Ezek azért is fontosnak tekinthetők, mivel jogszabályi háttér nélkül működő, alulról építkező, szerveződő és működő intézményekről van szó. Míg azonban az első (brit) példa esetében a már működő intézményekre és eljárásokra épült a későbbi szabályozás, addig a második (francia) esetben a meglévő rendszert figyelmen kívül hagyva, azt megszüntetve vezették be az új struktúrát. **Magyarország** esetében szintén felfedezhetjük a békés vitarendezés kezdeményeit a céhek, vagyis az egyes iparágak tagjait tömörítő érdekvédelmi szervezetek kapcsán a 19. századot megelőzően, amelyekben belül az egyéni jellegű konfliktusokat békés úton igyekeztek

megoldani. Ez a struktúra azonban, a céhekkal együtt, megszűnt a 19. század folyamán.

Konklúzióként megállapíthatjuk, hogy ezt az időszakot első felében az egyéni viták sokasodása és ezek békés rendezését célzó intézmények kialakulása jellemzi, míg az időszak második része az egyre sűrűsödő kollektív konfliktusok, de ezzel párhuzamosan a kollektív viszonyok fejlődése (pl. szakszervezetek, kollektív szerződések, önkéntes békéltető testületek) jegyében telik, amely a kollektív viták alternatív rendezése jogszabályi és intézményi háttérének kialakításában csúcsosodik ki a 19. század végén.

5.4 Második időszak: 1898 – 1945

5.4.1 Nagy-Britannia

Ahogy az előző időszak áttekintésénél már láthattuk, a 19. század végére Nagy-Britanniában is megszületett az a társadalmi szereplő, amelynek feladata a kollektív viták békés rendezése volt. Ezzel párhuzamosan azonban a jogszabályi változások eltörölték az *egyéni viták* békés rendezésének lehetőségét. Az új törvény (1896) ugyanis, mint ahogyan korábban bemutattuk, felülírta az összes addigi jogszabályt, amely a viták békés rendezésére vonatkozott. A korábbi jogszabályok csupán egyéni jogvitákban való beavatkozásra adtak jogosítványt, eltörlésükkel megszűntek az eljárások is. Ezzel szemben viszont létrejött a kor egyik legnagyobb foglalkoztatási problémájához kapcsolódó, a kollektív viták alternatív rendezésére feljogosított intézmény.

A Kereskedelmi Igazgatóság tevékenységét a munkaadók és a munkavállalók által önkéntesen létrehozott közös testületek is akceptálták, sőt, egyre sűrűbben előfordult, hogy a kollektív szerződésbe belevettek egy olyan záradékot, amely előírta, hogy vita esetén a felek a Kereskedelmi Igazgatósághoz fordulnak békéltetés, illetve döntőbíráskodás lefolytatásához. Az állami vitarendezési intézmény pedig támogatta az önkéntes testületek megalakulását, terjedését, vagyis két egymást erősítő hatásnak lehetünk tanúi. Úgy tűnt, beérték a gyümölcsei annak a politikának, amelyet a brit kormány követett, vagyis hogy tiszteletben tartotta és érintetlenül a már létező, tőle függetlenül létrejött és eredményesen működő testületeket a vitarendezési szabályozás és struktúra kialakításánál.

Az előzményekből kitűnik, hogy az önkéntesség alapvető fontosságú eleme a brit vitarendezési eljárásoknak a foglalkoztatási kapcsolatokban. Ezt a kezdetektől fogva meghatározó jellegzetességet csak a világháború okozta szükséghelyzet volt képes némiképp háttérbe szorítani. A háborús helyzetből adódó termelési és az ezzel párhuzamosan megjelenő foglalkoztatási feszültségek itt is egyre több konfliktushoz vezettek. Mind az első, mind a második világháborúban betiltották a sztrájkokat és a kizárásokat, valamint kötelező döntőbíráskodást vezettek be, mivel a brit kormány úgy vélte, a szükségállapotra tekintettel csak ilyen módon lehet ellenőrzés alatt tartani a termelést és közvetett módon a foglalkoztatási kapcsolatokat is. A kötelező döntőbíráskodás azt jelentette, hogy azok a viták, amelyeket az önkéntes rendszerben nem sikerült megoldani, kötelező jelleggel döntőbírárság elé kerültek, amelynek határozata szintén kötelező jellegű volt.¹¹³ Mindkét alkalommal azonban felállított a kormány egy bizottságot is – az első világháború alatt a Whitley-bizottságot, a második világháború alatt pedig a Donovan-bizottságot¹¹⁴ –, amelyek legfőbb feladata az volt, hogy javaslatokat tegyenek a foglalkoztatási kapcsolatok és különösen a munkafeltételek tartós megjavításának érdekében. Ez tehát azt jelenti, igen fontos jellemzőjeként a brit döntéshozók és általában véve az állam részéről a foglalkoztatási kapcsolatokhoz való hozzáállásnak, hogy a kormány a szükséghelyzet adta megkorlátozások bevezetését követően elkezdte kutatni a kapcsolatok fejlesztésének lehetőségeit is.

Az 1916-ban létrehozott Whitley-bizottság közös munkaügyi tanácsok (joint industrial councils) létrehozását javasolta, amelyek gyakorlatilag a már a háború előtt is működő ad hoc egyeztetési fórumok állandósítását és továbbfejlesztését jelentették.¹¹⁵ A bizottság a kormánynak csupán tanácsadói szerepet szánt a

¹¹³ Az első világháború idején három opció állt a vitában álló felek rendelkezésére:

- a) döntőbíróvá választanak közös megegyezéssel vagy a Kereskedelmi Testület kijelölésére egy döntőbíró, aki dönt a vitás kérdésben
- b) döntőbírói testület jön létre és dönt a vitás kérdésben, amely a munkavállalók és a munkaadók egyenlő számú képviselőiből áll, elnöke pedig a Kereskedelmi Testület által kijelölt független személy
- c) a Termelési Bizottság dönt a vitában, amely a háború alatt ideiglenes döntőbírárságként funkcionált.

A második világháború idején a viták, amennyiben rendezésük nem járt eredménnyel az önkéntes rendszerben, az Országos Döntőbírói Testület (National Arbitration Tribunal) elé kerültek, amelyek döntése kötelező jellegű volt.

¹¹⁴ Mindkét bizottság elnökéről kapta a nevét. A Whitley-bizottság hivatalos neve: Committee on the Relations between Employers and Employed. A Donovan-bizottság hivatalos neve: Royal Commission of Trade Unions and Employers' Associations.

¹¹⁵ A Whitley-bizottság öt jelentésben foglalta össze kutatási eredményeit és javaslatait 1917 és 1918 között.

tanácsokban, valamint szigorúan elvetette a kötelező döntőbíráskodás módszerét, noha magát a döntőbíráskodást, mint eljárást kívánatosnak tartotta. A tanácsok három szinten jöttek létre – országos, megyei (járási) és vállalati szinten –, egy 1919-es jogszabály pedig bevezette az önkéntes döntőbíráskodást a vitarendezési eljárások közé.¹¹⁶ A második világháború idején, mint már említettük, az első világháború alatti évekhez hasonlóan ismét bevezették a sztrájk- és kizárástilalmat, valamint a kötelező döntőbíráskodást, előbbit 1950-ig, utóbbit majdnem egy évtizeddel későbbig, 1959-ig tartotta fenn a kormány.

5.4.2 Hollandia

Az egyéni vitarendezés terén Hollandiában csak a második világháború kapcsán történtek jelentős változások, addig, mint azt korábban már említettük, a kantonbírószágok látták el ezt a feladatot. 1940-ig tehát nem létezett békés alternatíva az egyéni vitarendezésben, a német megszállással azonban új fordulat érkezett. A megszálló hatalom ugyanis arra kényszerítette a holland kormányt, hogy hozzon létre egy olyan intézményt, amely egyfajta szűrőként működne az egyéni elbocsátások területén. Ennek eredményeképpen a Munkaügyi Felügyelőség (Arbeidsinspectie) előzetes engedélye nélkül a munkaadók nem bocsáthatták el alkalmazottaikat, vagyis megjelent a rendszerben a preventív konfliktuskezelés.¹¹⁷ Ez a lépés gyakorlatilag tükörképe volt egy 1939-es németországi rendeletnek, amely kimondta, hogy a Munkaügyi Hivatalok előzetes jóváhagyása nélkül nem kerülhet sor elbocsátásra. Pár évvel később Hollandiában is a Munkaügyi Hivatalok (Gewestelijke Arbeidsbureaus – GAB) vették át ezt a szerepet, felváltva a Munkaügyi Felügyelőséget, vagyis a holland rendszer akkor már teljes egészében, szabályozását és intézményét tekintve is megfelelt a német struktúrának. A hivatalok munkaügyi központként is működtek, vagyis az elbocsátási ügyekkel kapcsolatos előzetes kontrolltevékenység és döntéshozás mellett tanácsadással, a munkanélküliek nyilvántartásával és álláshirdetések regisztrálásával is foglalkoztak.

¹¹⁶ A munkaügyi bíróságokról szóló törvény (1919)

¹¹⁷ A rendelet bevezetésének legfontosabb indító oka nem a munkavállalók védelme volt, hanem hogy a Munkaügyi Felügyelőségen keresztül a német hatalom bepillantást nyerhessen a holland munkaügyi kapcsolatok, konkrétan a munkanélküliség alakulásába, és beszippanthassa az elbocsátott holland munkavállalókat a német hadiipar számára. A rendelet legfőbb célja nem az volt, hogy igazságosan bíráljon el minden egyes esetet, hanem hogy a szükségállapotban maximumon tartsa a termelést a munkaerő legjobb kihasználtság fokán. (de Roo-Jagtenberg, 1999:246)

A háború végén a holland kormány úgy döntött, nem törli el, hanem békeidőben is megtartja a háború során bevezetett rendeletet, vagyis a Munkaügyi Hivatalok előzetes engedélyéhez kötött elbocsátás rendszerét. Az 1945-ös rendelet, amely megteremtette a békeidőben működő rendszer jogi hátterét, amely gyakorlatilag megfelelt a korábbi – a háború alatt hozott – rendeletnek, azzal a különbséggel, hogy nemcsak a munkaadó, a munkavállaló sem bonthatta fel egyoldalúan a munkaviszonyt a Szociális Minisztériumon belül működő Munkaügyi Hivatal előzetes jóváhagyása nélkül. Az új rendelet sem adott útmutatást arra vonatkozóan, hogy milyen szempontok alapján tekinthető alaptalannak az elbocsátás, ezért a minisztérium körlevelekben, illetve belső terjesztésű iránymutatásokban igyekezett segítséget nyújtani a hivatal vezetőjének a döntéseket meghatározó alapvető kritériumokkal kapcsolatban. Ezt a duális rendszert tovább bonyolítja az a jellegzetesség, miszerint ha a munkaadó vagy a munkavállaló nem ért egyet a Munkaügyi Hivatal döntésével, kantonbíróság elé viheti az ügyet, amely azonban az előzőtől teljesen elkülönülő folyamat, egyik sem írja felül a másikat. Így akár két ellentétes döntés is születhet ugyanabban az ügyben. Lényegét tekintve ma is ez a rendszer működik az egyéni viták rendezésében, párhuzamosan a kantonbíróságokkal.

A *kollektív viták* békés rendezésének terén is jelentős változások történtek ebben az időszakban. Mint az előző időszak áttekintésénél láthattuk, a 19. század végén Hollandiában is létrejött a kollektív viták rendezését szolgáló intézmény, nevezetesen a kamarák szervezete. A felállításukat követő első tíz-tizenöt év után nyilvánvalóvá vált, hogy a kamarák működése nem mondható sikeresnek, amit ők maguk is elismertek, magyarázatul összefoglalva az eredményes működést gátló tényezőket:¹¹⁸

- a kormány érdektelenségét és közönyét a kamarák működésével kapcsolatban,
- a munkaadók és munkások bizalmatlanságát a kamarák pártatlanságát illetően,
- a döntések nem kötelező erejű jellegét,
- a kamarák hiányát bizonyos iparágakban,
- a viták jellegének átalakulását abból a szempontból, hogy a konfliktusok kezdtek egyre inkább túlburjánzani a városok

¹¹⁸ Lásd a kamarákról szóló, már idézett 1911-es beszámolót.

határain¹¹⁹ és országos szinttűvé nőttek ki magukat, ami viszont túlmutatott a kamarák jogosítványain.

A kamarák saját beszámolójukban¹²⁰ azt javasolták pozíciójuk megerősítése céljából, hogy a feleket kötelezzék a kamara megkeresésére sztrájk, illetve kizárás esetén. Úgy vélték, célszerű lenne létrehozni egy úgynevezett Közvetítői Tanácsot (Bemiddelingsraad) a súlyos konfliktusok rendezésére (vagyis sztrájkoknál és kizárásoknál), a feleknek pedig legyen kötelező ilyen esetekben megjelenni a tanács színe előtt. Ezek a javaslatok azonban nem valósultak meg, és így nem került sor az testületek megreformálására sem, mivel 1922-ben a kamarák megszűntek¹²¹, hogy átadják helyüket a Kormányzati Közvetítők intézményének.

A változások egyik legfontosabb mozgatórugója, hogy a kormány kilépett eddigi facilitatori szerepéből, és aktívabban beavatkozott a foglalkoztatási kapcsolatok fejlődésébe, konkrétan a kollektív konfliktusok kezelésébe. 1924-ben életbe lépett az Munkaügyi vitákról szóló törvény¹²², amely létrehozta a Kormányzati Közvetítő (Rijksbemiddelaar) intézményét, az előző struktúrájánál lényegesen nagyobb játéktérrel biztosítva a kormány számára (ahogyan az magából az intézmény elnevezéséből is kitűnik). Az új szabályozás előfutáraként tekinthető az a törvényjavaslat, amelyet a munkaügyi miniszter nyújtott be a parlamentnek az Ipari Kamarák működésével – különösen a súlyosabb, egész szektorokra kiterjedő konfliktusok kezelésével – való elégedetlenség okán. A kormány támogatta a kezdeményezést, mivel az első világháború nyomán Hollandiában is egyre szélesebb körűvé és intenzívebbé váltak a munkabeszüntetések és az olyan típusú konfliktusok, amelyek egyértelműen veszélyt jelentettek országos szinten is a munkaügyi békére. A Munkaügyi vitákról szóló törvény – összhangban a miniszteri javaslatban megfogalmazott kritikával, amely a hatékonyabb, elsősorban gyorsabban reagáló vitarendezés szükségességét hangsúlyozta – nagyobb fokú állami beavatkozást és alacsonyabb fokú önkéntességet vont maga után. A közvetítők a munkaügyi miniszter irányítása alatt működtek, döntőbíráskodási joggal nem rendelkeztek, és csak érdekvitákban járhattak el.¹²³ Alkalmazásuk mérőöldkönek tekinthető a rendszer

¹¹⁹ Mint már szó volt róla létrehozásuknál, az Ipari Kamarák nagyobb városokban jöttek létre és ott is működtek.

¹²⁰ Lásd a kamarákról szóló, már idézett 1911-es beszámolót.

¹²¹ Az 1922. november 24-i törvény hatályon kívül helyezte a kamarákról szóló, korábban már idézett 1897-es törvényt.

¹²² 1924. április 16.

¹²³ A jogviták rendezését kantonbírók (kantonrechter) végezték.

fejlődésében –nagyon világosan jelzi az állam megváltozott hozzáállását és szerepét – , mivel a kollektív viták békés úton történő rendezését egy kívülálló, történetesen a kormány által megbízott, harmadik személy végezte, és nem a felek képviselőiből álló bizottság (kamarák). Ez a harmadik személy ráadásul – közvetítő lévén – élhetett azzal a lehetőséggel is, hogy rendezési tervet javasoljon a felek számára. A közvetítőket nem országos, hanem alacsonyabb területi szintekre nevezték ki, többek között gyárakhoz is, hogy ezzel is megkönnyítsék a gyors és helyben történő reagálást.

A közvetítői intézményt több kritika érte, mind a munkaadók és munkavállalók oldaláról (petíciók formájában), mind egyes parlamenti képviselők oldaláról. Ezek magukban foglalták a közvetítők országos szinten történő kinevezésének hiányát (az országos szintű konfliktusok terjedése nyomán), valamint a közvetítők semlegességének (miniszteri kinevezés), a rendezési tervvel való befolyásolás, és ezen keresztül az állam érdekei indirekt érvényesítésének kérdését. Ezek a kritikák valós problémákat takartak, a közvetítők nem is örvendtek nagy népszerűségnek az intézmény bevezetését követően.¹²⁴ Ennek eredményeképpen megrövidítették a közvetítők hatáskörét, gyakorlatilag békéltetőkké redukálva őket, a valós közvetítői feladatok pedig a Közvetítői Tanács (Bemiddelingsraad) elé kerültek. Ez a szervezet volt felelős a kollektív szerződések konfliktus-megelőző jellegű ellenőrzéséért is. A döntőbíráskodást Döntőbírói Testületek (Scheidsgerecht) végezték. De lássuk, hogyan is zajlottak a békés rendezési folyamatok a gyakorlatban és milyen intézmények vettek részt a rendezésben a közvetítők által levezetett eljárás sikertelensége esetén.

Amennyiben a vitában álló felek saját maguk hoztak létre ad hoc békéltetői, illetve döntőbizottsági fórumot a vita rendezésére, a közvetítőknek nem volt joguk beavatkozni a folyamatba. Azonban ha a konfliktus annyira elharapózott, hogy sztrájk vagy kizárás fenyegetett, az illetékes közvetítő kötelezhette a feleket a közvetítés igénybevételére. Ha a felek nem jelentek meg, azért pénzbeli büntetés járt, de a közvetítő a megjelenésen túl nem kényszeríthette a feleket tárgyalásra. Ha nem sikerült megegyezniük, a közvetítő javasolhatta nekik, hogy forduljanak a már említett többi közvetítői intézményhez – ennek igénybevételéhez legalább az egyik fél írásos kérelmére volt szükség. A Közvetítői Tanácsok összetétele a felek

¹²⁴ de Roo-Jagtenberg, 1994:236

megegyezésén múlt, emlékeztetve a kamarák felállítására, elnökként pedig sok esetben az a kormányzati közvetítő funkcionált, aki a folyamat elején nem járt sikerrel a békéltetésben. A tanács sikertelen közvetítése esetén kerülhetett sor döntőbíráskodásra, a döntőbíró személyét ismét csak a kormányzati közvetítő írta jelölte ki, a döntőbíró határozata pedig kötelező jellegű volt. Mint láthatjuk, az érdekviták rendezése Hollandiában meglehetősen következetlen és ellentmondásos elemeket is tartalmazott, nem pontosan tisztázott feladatokkal, egyrészt nagyfokú szabadságot hagyva a feleknek, másrészt igyekezve becsempészni – sokszor csak felszínesen működő – állami „fékeket”.

A második világháború megtörte a vitarendezési struktúra fejlődését, a német megszálló hatalom ugyanis 1942-ben hatályon kívül helyezte a Munkaügyi vitákról szóló törvényt. Ez a törés olyan mértékűnek bizonyult, hogy Hollandiában a mai napig sem állt össze a kollektív viták rendezésének jogszabályi háttere és intézményi struktúrája – bár fontos megjegyeznünk, hogy ez nagy valószínűség szerint nem csupán a világháború okozta változások következtében alakult így, hanem igen nagyrészt a már elemzett belső, a kormány részéről a kérdéssel kapcsolatban megnyilvánuló következetlenségek és ellentmondások miatt is.

5.4.3 Belgium

Ahogy korábban láttuk, Belgiumban is létrejött a 19. század végén a *kollektív viták* békés rendezését elősegítő intézmény, az Ipari és Munkaügyi Tanácsok rendszere. Felállításukat követően azonban több akadállyal is szemben találták magukat, amelyek az eredményes működés útjában álltak. Az első nehezítő tényezőt a foglalkoztatási kapcsolatokban, pontosabban a munkaadók és a munkások, illetve érdekszervezeteik között általában jelenlévő ellenséges érzelmek szolgáltatták. A társadalmi-gazdasági hangulat abból a feltételezésből táplálkozott, hogy a két fél nem rendelkezhet sem közös érdekekkel, sem közös célokkal. A második körülmény, ami a tanácsok eredményes és hatékony működésének útjában állt, hogy sem a munkaadók és a munkások, sem a helyi igazgatási szervek nem támogatták feltétel nélkül az új intézményt. E nélkül a támogatás és együttműködés nélkül pedig a tanácsok sikeres működésének reménye is megkérdőjeleződött. A munkaadók azt az ellenérvet hozták fel az új intézmény ellen, hogy Belgium bizonyos területein egyáltalán nincsenek sztrájkok, akkor pedig minek megbolygatni a viszonyokat azzal,

hogy a két felet konzultációra és egyeztetésre kényszerítik, amiből viszont bizonyosan ellenségeskedés születne. Ez az okfejtés meglehetősen sántít, leginkább abból a szempontból, hogy egy esetleges közös párbeszéd ellenséges hangulatot szülne a felek között. Ez a félelem nyilván számos rejtett, kipattanni váró feszültségre utal, ami ha akkor és ott éppen nem is vezetett még sztrájkokhoz, de jó úton haladnak efelé. Tovább súlyosbította a munkaadók oldalán az ellenérzéseket az is, hogy képviselőik a tanácsban nem a munkaadói érdekszervezetek alapján állt össze. A munkások legfőbb ellenérzése is abból táplálkozott – hasonlóan a munkaadókhoz –, hogy a tanácsokon belüli képviselőik nem szakszervezetek szerint tagolódtak, így a szakszervezetek között – amelyek meglehetősen eltérő társadalmi és politikai nézetekkel rendelkeztek – heves viták dúltak a képviselők személyének kiválasztásával kapcsolatban. Ez a probléma annál is inkább kritikusabbá kezdett válni, mivel ugyanebben az időszakban indult meg a munkások érdekszervezeteinek megerősödése és a szakszervezetekbe tömörülési hullám. Egyes elemzések éppen a már említett, mind a két oldalon problémákat okozó képviselői kérdésben látták a tanácsok működésének legfőbb nehézségét és a relatív népszerűtlenség és sikertelenség okát.¹²⁵ Az eredménytelen működést jól illusztrálja, hogy a 19. század utolsó évtizedében, illetve a 20. század első évtizedében a sztrájkok átlagosan 2 százalékat sikerült mindössze rendezniük a tanácsoknak békéltetés útján.¹²⁶

Mint láttuk, az egyre erősödő kollektív konfliktusok terén nem sikerült megnyugtató megoldást találnia a belga államnak a 20. század elejére. Ebbe a sztrájkoktól szenvedő, ellenséges foglalkoztatási légkörbe köszöntött be az első világháború, amely a vitarendezési struktúrát sem hagyta érintetlenül. A háború felborította a termelést, mindennapossá váltak a sztrájkok, a szakszervezetek egyre nagyobb és nagyobb tagságot tudhattak magukénak, a munkaadóknak pedig szembe kellett nézni azzal a változással, hogy már nem tárgyalhattak közvetlenül a munkásokkal, hanem a szakszervezeti képviselőkkel kellett egyeztetniük. Ezen a helyzeten igyekezett változtatni a háborút követően a kormány, aki az előző időszakban meglehetősen tehetetlen módon szemlélte az eseményeket, beavatkozásra ugyanis a vitarendezési rendszer nem jogosította fel. Ez a szerep némi változáson ment keresztül a háború után. A foglalkoztatási kapcsolatok fejlődésének új irányba terelése, a felek között megvalósuló újfajta, konszenzuson alapuló együttműködés

¹²⁵ Lásd pl. Vogel-Polsky (1966:36)

¹²⁶ de Roo-Jagtenberg (1994:168) által megadott számadatok alapján kiszámítva.

meghonosítása volt a célja a Paritásos Bizottságok (Paritaire Comités/Comissions de Paritaires) létrehozásának. 1918-ban az akkori belga kormányfő, Delacroix miniszterelnöki nyilatkozatban hívta fel a figyelmet arra, hogy „a munkaadók és munkavállalók érdekkülönbségeinek nem szükségszerűen kell erőszakos formában megjelenniük”.¹²⁷ Ezt az elvet kívánta megvalósítani a kormány a gyakorlatban az új intézményeken keresztül, amelyek felállításában is vezető szerepet vállalt.¹²⁸ A Paritásos Bizottságok tehát egy politikai-társadalmi-gazdasági felismerés részeként felülről jövő kezdeményezés formájában jöttek létre, jogszabályi háttérük azonban még hiányzott. Ez a hiány valószínűleg azzal magyarázható, hogy a kormány, bár teljes mellzélességgel támogatta, sőt aktívan részt vett a bizottságok létrehozásában, mégsem akarta formálisan is vállalni azt, hogy beavatkozik a foglalkoztatási kapcsolatok alakulásába. Ezt ugyanis elsősorban a munkaadók, akik hagyományosan a laissez faire- laissez aller típusu környezetet támogatták – nem nézték volna jó szemmel. Ez a *de jure* nem létező *de facto* megoldás (vagyis a jogi alapokat nélkülöző, de a valóságban funkcionáló struktúra) a szubszidiaritás elvét tükrözte.¹²⁹

Kezdeti fázisukban a bizottságok elsősorban egyeztetésre szolgáltak a két fél között és nem kifejezetten vitarendezésre. A főbb egyeztetési témákat a munkaidő lerövidítése, a bér, az egészség- és balesetbiztosítás és a munkakörülmények kérdései szolgáltatták. Jogszabályok hiányában a felek kezébe került az egyeztetési és rendezési mechanizmusok kidolgozása, a procedúrák formálása tehát a munkaadók és a munkások hozzáállásán múlt. A kormány intervenciója gyakorlatilag kimerült abban, hogy intézményes keretet biztosított az egyeztetés számára. Mint már említettük, a bizottságok legfőbb feladata az érdekegyeztetés volt, maga a tény pedig, hogy egyáltalán tárgyalóasztalhoz ültek a felek, sőt közösen igyekeztek kidolgozni megegyezéseket és kollektív szerződéseket, hosszú távra megalapozta az interdependenciára épülő foglalkoztatási kapcsolatokat. A közös érdekek elfogadása és egyeztetése egy önkéntes folyamaton belül pedig elengedhetetlenül fontos mozzanat a konfliktusok későbbi békés rendezésében is. A megállapodásoknak természetesen semmiféle törvényileg kötelező ereje nem volt, nem lehetett, vagyis az egyeztetések eredménye inkább csupán „úriemberek megállapodásának” volt

¹²⁷ Miniszterelnöki nyilatkozat, 1918. november 22.

¹²⁸ Az első bizottság 1919-es létrehozását követő húsz évben 171 további bizottság állt fel. A második világháború elejére gyakorlatilag az összes ipar- és mezőgazdasági ágazat rendelkezett bizottságokkal. (De Roo és Jagtenberg, által megadott számadatok alapján kiszámítva. 1994:171)

¹²⁹ Rombouts (1992)

tekinthető. Nem meglepő, hogy időnként az egyeztetések mellett is akadtak olyan kérdések, amelyekben a felek nem tudtak közös nevezőre jutni és az is előfordult, hogy nem tartották tiszteletben a – jogi alappal nem rendelkező – megállapodásokat, vagy azok bizonyos részeit, ami nyilvánvalóan konfliktushoz vezetett. A Paritásos Bizottságok azonban nem rendelkeztek erős vitarendezési profillal. A kormány ismét beavatkozott a kapcsolatok alakulásába és létrehozta a Békéltető és Döntőbírói Bizottságok intézményét (Ambtelijke Scheids-en Verzoeningsraden/Comités Officiels de Conciliation et d'Arbitrage), hogy fórumot biztosítson a sztrájkok megelőzésére és a nagyobb volumenű konfliktusok kezelésére.¹³⁰ A bizottság maga nem avatkozhatott be vitákba valamelyik fél megkeresése és felkérése nélkül. A békéltetési folyamat során amennyiben a felek maguk nem tudtak előállni rendezési javaslattal, a bizottság előterjesztette saját javaslatát, amelyet előtte többségi szavazással fogadtak el. Figyeljük meg, hogy ezzel a mozzanattal a békéltetés átcuszott a közvetítés kategóriájába, hiszen a harmadik fél immár nem csak passzívan volt jelen, hanem aktívan részt vett az egyeztetésben, saját rendezési tervet fogalmazott meg. Ha a békéltetés nem járt sikerrel, a bizottság felajánlotta a feleknek a döntőbíráskodás lehetőségét. A feleknek nem kellett ezt az alternatívát igénybe venniük, ha nem kívánták, de ha mégis e mellett tették le a voksot, a döntőbíró határozatát kötelező érvényűnek kellett tekinteniük. Ha a felek a döntőbíráskodás mellett döntöttek, vagy elfogadták a bizottság által felkért személyt, vagy maguk választottak döntőbíró. Nem sokkal a bizottságok létrehozása után azonban, 1929-ben az elnevezést egy újabb jogszabály Békéltető Bizottságokra változtatta, vagyis törölte belőle a döntőbíráskodás kifejezést.¹³¹ A formai változtatás tartalmi változásokkal is járt, nevezetesen hangsúlyeltolódást idézett elő a rendezési módszerek között, amelyre az intézmény megváltozott neve is utalt. A döntőbíráskodás háttérbe szorult, a bizottságok elsődleges feladata a békéltetés lett (illetve, mint láttuk, a közvetítés is, amely ugyan nem szerepelt az intézmény nevében, de nyilvánvalóan jelen volt a feladatok között), és noha a döntőbíráskodás nem került ki az intézmény jogosítványai közül, egyértelműen a közös megegyezés, a kétoldalú megállapodás fontossága került előtérbe. A döntéshozók tehát úgy vélték, azzal segítik elő a foglalkoztatási konfliktusok rendezését (közvetlen hatás) és a foglalkoztatási kapcsolatok fejlődését

¹³⁰ 1926. május 5. Uralkodói rendelet

¹³¹ 1929. november 25. Uralkodói rendelet

(közvetett hatás), ha mindenekelőtt a döntőbíráskodásnál lazább, a döntést a két fél kezében tartó rendezési módot támogatják.

A második világháború a belga intézményrendszert sem hagyta érintetlenül, a német uralom ugyanis véget vetett az addigi kollektív vitarendezési struktúrának, megszűntek a Békéltető Bizottságok és a Paritásos Bizottságokat is hatályon kívül helyezték.¹³² 1944-ben társadalmi összefogás (Társadalmi Szolidaritási Paktum) keretében a szakszervezeti vezetők és a munkaadók képviselői elhatározták, hogy újjászervezik a Paritásos Bizottságok struktúráját és új jogi hátteret is teremtenek az intézményeknek. A Társadalmi Szolidaritási Paktum keretében kidolgozott új jogszabály¹³³ lehetővé tette a Paritásos Bizottságok létrehozását tartományi és országos szinten is.¹³⁴ A társadalmi összefogás nagyon fontos momentum, mivel összekapcsolta a foglalkoztatási kapcsolatok három szereplőjét. Az állam nyitott volt a szociális partnerek kezdeményezésére és támogatta az újjászervezést, vagyis részt vett a modern vitarendezési struktúra kialakításában, de inkább facilitátori minőségben, nagyrészt meghagyva a felek autonómiáját a rendszer kidolgozásában. Ez bizonyos pontokban eltért a korábbi struktúrától, ahogyan azt a következő időszak áttekintésében megfigyelhetjük majd, és máig a belga vitarendezési rendszer alapját adja.

Az *egyéni viták* békés rendezésének tekintetében a kollektív konfliktusokhoz képest sokkal kisebb előrelépések történtek ebben az időszakban. A Békéltetőbíróóságok (Werkrechtshraden) elnökének döntő érvényű szavazata, illetve az ebből adódó aránytalanságok az 1926-os módosítást követően változáson mentek keresztül, mivel az új jogszabály éves rotációt írt elő az elnöki pozíció betöltésére.¹³⁵ Ennek értelmében egy éven keresztül a munkaadók, egy évig pedig a munkások képviselője látta el a békéltetőbíróóság elnöki feladatát, vagyis a két oldal felváltva kapott jogot arra, hogy szavazatával – szavazategyenlőség esetén – eldöntse az adott vitát.

¹³² A németek a Paritásos Bizottságok helyett új intézményt iktattak be időlegesen - 1940 és 1944 között -, az úgynevezett Szociális Szakértői Testületet.

¹³³ 1945. június 9-i törvény

¹³⁴ A tartományi szinten hozott döntések nem írhatták felül az országos szintű intézmények határozatait.

¹³⁵ 1926. július. 9. törvény

5.4.4 Franciaország

A kollektív viták rendezésének az 1892-es törvény által szabályozott rendszere, azaz a szociális partnerek képviselőiből álló, ad hoc jelleggel működő békéltető bizottságok gyakorlatilag egészen a második világháborúig működtek, bár nem túl nagy sikerrel. A Munkaügyi Minisztérium adatai szerint a törvény hatályba lépését követő három évtized során a kollektív viták kevesebb, mint 20 százaléka került be a békés rendezés mechanizmusaiba, és majdnem minden alkalommal már a sztrájk kitörése után került sor csupán békéltetésre, illetve döntőbíráskodásra.¹³⁶ Ez nyilvánvalóan azt is jelentette, hogy az esetek bizonyos részében – és ez valószínűleg a nagyobbik részt tette ki – nem a felek keresték meg a bizottságok elnöki szerepét betöltő békebírót, hanem fordítva, a békebíró ajánlotta fel a békés rendezés lehetőségét a felek számára. (Emlékezzünk vissza, hogy sztrájk esetén a békebírónak jogában állt beavatkozni és felajánlani a feleknek a békéltetés lehetőségét.) Tovább rontotta a statisztikát az is, hogy a kevesebb, mint 20 százalékból (vagyis a kollektív viták 20 százalékából, amelyek beléptek a békés rendezés mechanizmusaiba) kevesebb, mint a fele járt eredménnyel.¹³⁷ Az eredménytelen eljárások többségében ugyanis vagy a munkavállalók, vagy a munkaadók (túlnyomórészt a munkaadók, körülbelül 84–16 százalékos arányban) helyből visszautasították a békéltetésben való részvételt is.¹³⁸ Összegezve tehát megállapíthatjuk, hogy a törvény hatályba lépését követő három évtized során a felmerült kollektív vitáknak kevesebb, mint 10 százalékát sikerült eredményesen rendezni a fenti eljárások segítségével, azaz körülbelül minden száz vita közül nyolc vagy kilenc került rendezésre békés eszközökkel.

Több magyarázat is napvilágot látott, hogy mi okozhatta a rendszer eredménytelenségét:

- Felmerült egyrészt az önkéntesség túlzott mértéke, ami azért is okozhatott gondot, mivel a munkavállalók és munkaadók kapcsolatára az ellenségesség és a bizalmatlanság volt jellemző.¹³⁹

¹³⁶ ILO, 1993:179

¹³⁷ Ibid 182.o.

¹³⁸ A békéltetésben való visszautasítás a kollektív viták 20 százalékának, amelyek beléptek a békés rendezés mechanizmusaiba, körülbelül a harmadát teszi ki.

¹³⁹ ILO, 1993:184. o.

- Helyet kapott az a vélemény is, amely szerint a sikertelenség oka a rendszer területi felosztásában keresendő, vagyis abban, hogy vita esetén a felek a területileg illetékes békebíróhoz fordulhattak, számos esetben azonban a vita túlmutatott ezeken a területi határokon.¹⁴⁰
- A magyarázatok közé tartozott az az elgondolás is, miszerint hiányzott a rendszerből az állandóság, hiszen nem állandó intézmények, hanem ad hoc bizottságok és eljárások működtek közre a rendezésben.¹⁴¹

A fenti rendszerrel való elégedetlenség eredményeképpen közel 30 törvényjavaslatot nyújtottak be a 20. század első évtizedeiben, a célból, hogy hatékonyabbá tegyék a békés vitarendezési eljárásokat. A törvényjavaslatokban szó került állandó képviselőkről és intézményekről, de bizonyos kötelező jellegű eljárásokról is, azonban ezekből a tervekben semmi nem valósult meg. Nyilvánvaló volt, hogy az önálló eljárások – sem a békéltetés, sem a döntőbíráskodás – nem működnek eredményesen, elsősorban a munkaadók elutasító hozzáállása miatt, ahogyan azt a statisztikáknál is láttuk (a munkaadók csaknem 5-ször olyan gyakran utasították vissza a békéltetésben való részvételt, mint a munkavállalók). Egy esetleges kötelező jellegű eljárás bevezetésével szemben a munkaadók még inkább ellenszenvvel viseltettek, a kormány pedig nem tudott, illetve nem akart kilépni a patthelyzetből – legalább is nem békeidőben.

Mint említettük, a fenti rendszer gyakorlatilag a második világháborúig – 1936-ig – volt életben, azonban az első világháború mégis hozott bizonyos átmeneti változásokat a sztrájkok elkerülése és a termelés zavartalan folytatása érdekében. A többi európai országhoz hasonlóan Franciaországban is bevezették a kötelező jellegű békéltetést és döntőbíráskodást. 1917-től immár nem ad hoc, hanem állandó békéltető és döntőbírói bizottságok működtek, hogy ezzel is biztosítsák a hatékony konfliktuskezelést. Ismét az a rendszer érvényesült, amely szerint a viták – immár kötelező jelleggel – békéltető bizottság elé kerültek, és döntőbíráskodásra csak a békéltetés sikertelensége esetén kerülhetett sor, szintén kötelező jelleggel. A sikertelen békéltetési folyamatot követően tehát a viták automatikusan döntőbíráskodásra kerültek.

¹⁴⁰ Ibid. 183. o.

¹⁴¹ Scelle, 1922:135

elé kerültek, a döntőbíró határozata pedig törvényi szinten kötelezte a feleket annak betartására.

Igazi változást a rendszerben az 1930-as évek fejleményei hoztak, amelyek a Népi Front nevéhez fűződnek. Ez a szervezet a baloldali pártokat – így a kommunista pártot és a radikális pártokat is –, valamint a szakszervezeteket tömörítette, legfőbb célja pedig a munkavállalók érdekeinek előmozdítása és hatékonyabb képviselete volt.¹⁴² A változás egyik legfontosabb pontja, hogy kötelező békéltetést és döntőbíráskodást vezetett be békeidőben, ami egyáltalán nem volt jellemző az európai környezetben. Ezt a rendszert mindazonáltal inkább „kvázi-kötelezőnek”¹⁴³ nevezhetnénk, mivel csak azokat a kollektív vitákat utalták kötelezően döntőbírói intézményekhez, amelyeknél a felek nem tudtak megegyezni az önkéntes békéltetésben, illetve az ezt követő önkéntes döntőbíráskodásban való részvételt illetően. A Népi Front által bevezetett békéltetői és döntőbírói rendszerben meghatározó vonás volt a lépcsőzetesség, vagyis a többszintű békéltetés. A békéltető bizottságokban a felek képviselői vettek részt, döntőbíráskodásra pedig csak sikertelen békéltetést követően kerülhetett sor. Ha a felek nem tudtak megállapodni a döntőbíró személyét illetően, a kormány vállalta át a kijelölés feladatát

A kialakuló struktúrába szólt bele a második világháború, hatályon kívül helyezve az összes addigi, kollektív vitákkal kapcsolatos jogszabályt. A német megszállás alatt hatalmon lévő nacionalista és antikommunista Vichy-kormány 1940-ben sztrájktilalmat írt elő és kötelező döntőbíráskodást, vagyis bizonyos tekintetben hasonló feltételek valósultak meg, mint a 30-as években. Ez a megszorító struktúra jellemezte a következő évtizedben a kollektív viták rendezését Franciaországban. A kollektív vitarendezési struktúrát tehát erőteljesen megtépázták és átalakították a háborúk okozta változások, amelynek helyreállításához az első lépésre csak 1950-ben került sor. Az új struktúra átvett bizonyos eljárásokat a Népi Front által bevezetett rendszerből, de új elemeket is tartalmazott: ez a rendszer adja – némi módosítással a 80-as években – a mostani struktúra alapjait.

Az *egyéni* vitarendezési struktúrában szintén változásokat hozott a harmadik köztársaság, mivel visszahozta az állami beavatkozást elutasító, tisztán kétoldalú egyeztetésre és kiegyensúlyozott képviseletre épülő vitarendezési rendszer utáni

¹⁴² A Népi Front fontos szociális vívmányokat vezetett be, többek között a negyven órás munkahetet, a fizetett szabadságot és a kollektív szerződést.

¹⁴³ de Roo-Jagtenberg, 1994:127

igényt. Ennek eredményeképpen a huszadik század elején (1907) visszaállították a rotációs elnöki rendszert a békéltetőbíróságokban, amelyet még 1848-ban fektettek le.¹⁴⁴ Ez azt jelentette, hogy újra megvalósult a szociális partnerek képviselőinek és szavazatinak kiegyensúlyozott jelenléte az eljárások során. Az 1907-es jogszabály intézményi újítást is bevezetett, nevezetesen ekkor alakultak meg a békéltetőbíróságokon belül az egyes szekciók, amelyek speciálisan egyes területeken (ipar, mezőgazdaság, kereskedelem) felmerülő vitákban végezték tevékenységüket. Az egyéni vitarendezési rendszer tehát egyrészt finomodott szervezetileg, és a szakterületek felosztásával hatékonyabbá is tudott válni, másrészt összetétele az elnöki rotáció újra bevezetésén keresztül egyfajta demokratizálódási folyamaton is keresztülment.

5.4.5 Magyarország

A második ipartörvény létrehozásánál a munkások részéről megnyilvánuló érdekérvényesítési igény egyre szaporodó tömeges megmozdulásokkal is együtt járt. Ez a kettős nyomás azt eredményezte, hogy a századfordulót követően egyre jobban elterjedtek a kollektív szerződések.¹⁴⁵ Megtorpanást jelentett a pozitív tendenciában és a fejlődésben az első világháború, amely után azonban egy nagyon rövid időszak erejéig a kollektív szerződések ismét nagy fontosságot kaptak. A háború idején a kormány a nyugat-európai országok általános gyakorlatától eltérően nem tudott sztrájktilalommal reagálni a szükséghelyzet által kiváltott konfliktusokra, mivel a törvény békeidőben sem ismerte el a sztrájk létjogosultságát, a Tanácsköztársaság azonban hozott változásokat. A Károlyi-kormány törvényben ismerte el a kollektív szerződések létjogosultságát, aminek eredményeképpen kiterjedt szerződéskötési hullám indult meg.¹⁴⁶ A Tanácsköztársaság bukása után hatályon kívül helyezték az ebben a struktúrában született rendelkezéseket, beleértve a kollektív szerződésekről szóló jogszabályt is. Ezt követően lényegesen csökkent az újonnan létrejövő kollektív szerződések száma. Talán ennek a tendenciának is köszönhető, hogy a további konfliktusok és ebből eredő sztrájkok megelőzésére felkészülve az állam a 30-as évek során erőteljesen beavatkozott a foglalkoztatási kapcsolatok alakulásába. Az

¹⁴⁴ 1907. március 27-i törvény

¹⁴⁵ Hagelmayer: 1979:67

¹⁴⁶ Ibid..82. o.

országgyűlés ugyanis törvényben garantálta az alapvető szociális jogokat, így elrendelte a nyolc órás munkanap egységes bevezetését és meghatározta a legkisebb munkabért is, ami érezhetően csökkentette a munkabeszüntetések számát.¹⁴⁷

Szintén a kollektív szerződések drasztikus lecsökkenéséből adódó sztrájk-félelem motiválhatta annak a jogszabálynak a megszületését, amely a tanácsköztársaság bukása után pár évvel kimondta, hogy sztrájkveszély esetén egyeztető bizottságokat kell felállítani. Az 1923-as rendelet szerint hasonló bizottságokat – ad hoc jellegű testületeket, amelyekben egyenlő arányban vettek részt a felek képviselői – akkor kellett létrehozni, amikor a felek között olyan súlyos bérviták alakultak ki, hogy az már veszélyeztette a munka menetét.¹⁴⁸ Az eljárás menete szerint valamelyik fél felkérhette az iparfelügyelőt, hogy a vitában békéltetést kezdeményezzen. Az iparfelügyelő mellett működő három békéltető közül – akiket egyébként a kereskedelmi miniszter nevezett ki, vagyis ismét tanúi lehetünk az állami szerepvállalásnak és befolyásnak – a felek közösen választották ki a számukra megfelelő személyt. Láthatjuk tehát, hogy fontos előrelépés történt a kollektív viták megelőzése terén – kiegészítve a már említett elemi szociális jogok törvényi garantálását a munkások számára –, mivel két, ebben az időszakban megalakult intézmény is hasonló célt szolgált. Egyrészt a korábban említett ipartestületi munkaügyi bizottságok (1932) a felek közös érdekeinek és céljainak egyeztetésén és összehangolásán keresztül proaktív (vagy más néven kreatív)¹⁴⁹ jellegű konfliktus-megelőzésre szolgáltak, ahol az egyeztetés menetét a felek határozták meg. Másrészt pedig létrejöttek a közvetlen sztrájkfenyegetés esetén felállítandó egyeztető bizottságok (1923), amelyek aktív – vagy más néven pozitív módon¹⁵⁰ – békéltetéssel igyekeztek elejét venni a kapcsolatok elmérgesedésének. Ez kevésbé hagyott autonómiát a felek számára, mivel itt az eljárás menetét nem a szereplők, hanem rendelet határozta meg.

Ezt a nyugat-európai fejlődéssel rokon elemeket is mutató tendenciát megakasztotta, és most már tudjuk, csaknem egy fél évszázadra visszavetette a szovjet katonai megszállással kezdődő állampárti időszak. Nagyon fontos azonban számon tartani azt a demokratikus újjáéledést, amely közvetlenül a háborút követő pár

¹⁴⁷ Rézler, 1999:54

¹⁴⁸ 6405/1923. rendelet

¹⁴⁹ A konfliktuskezelés formáinak besorolásáról lásd a szerző felosztását a 'Foglalkoztatási konfliktusok és viták' című fejezetben.

¹⁵⁰ Lásd előző lábjegyzet.

évet jellemezte, és amely a korábbi vitarendezési struktúra bizonyos vívmányait is újjáélesztette. Ez arra enged következtetni, hogy ha Magyarország nem esik áldozatul erőszakos külső hatásnak, akkor – a nyugat-európai országok vitarendezési rendszereihez képest megmutatkozó lemaradással együtt is – valószínűleg nem túl hosszú időn belül képes lett volna felzárkózni és olyan rendszert kidolgozni, amely megfelelt volna az adott foglalkoztatási kapcsolatok jellegzetességeinek.

Az *egyéni viták* alternatív rendezésének terén alapvető fontosságú fejlemény volt, hogy az első világháború után közvetlenül a törvényhozás létrehozta a *munkaügyi bíróságok* rendszerét.¹⁵¹ Ez a lépés nyilvánvalóan összefüggött a háborús helyzet által kiváltott konfliktusokkal, illetve azok ugrásszerű növekedésével és terjedésével. A bíróságok egyéni vitákban jártak el ítéelő tanácsok formájában, amelyben a hivatásos bíró mellett helyet kapott a munkások és a munkaadók egy-egy képviselője is.¹⁵² Emellett nőtt az intézményesülés foka és nagyobb hangsúlyt kapott a konfliktusok megelőzése, a békés viszonyok fenntartása is. A következő lényeges jogszabály, amely a második világháború végéig meghatározta az egyéni viták békés rendezésének struktúráját, 1932-ben jött létre, legfontosabb pontja pedig az volt, hogy ipartestületi kényszert fogalmazott meg, vagyis minden iparos számára kötelezővé, hogy csatlakozzon egy ipartestülethez.¹⁵³ Az Ipartestületek Országos Központjáról szóló törvény¹⁵⁴ az ipartestületeken belül három intézmény felállítását javasolta, illetve írta elő:

- 1) Ipartestületi szék (felállítása nem kötelező)
- 2) Ipartestületi munkaügyi bizottság (felállítása nem kötelező)
- 3) Ipartestületi békéltető bizottság (felállítása kötelező)

Az Ipartestületi szék feladata az iparosok közötti békés viszonyok fenntartása, illetve a közöttük felmerülő vitás kérdések békés módon történő elrendezése volt. Ez leginkább egy egyeztető fórumnak volt tekinthető, amely megelőzte a vita iparhatóság előtti megjelenését. Az Ipartestületi munkaügyi bizottság szolgált a felek közös érdekeinek és céljainak egyeztetésére, összehangolására, a munkások és munkaadók képviselői egyenlő számban vettek benne részt. Ezzel az intézménnyel kapcsolatban fontos megjegyeznünk, hogy itt a felek kollektív érdekeinek egyeztetéséről is szó van,

¹⁵¹ 1918. évi IX. néptörvény

¹⁵² A Tanácsköztársaság rövid időszaka alatt a bíró mellett csak a munkások képviselői kaptak helyet a tanácsban.

¹⁵³ Rúzs Molnár, 2003:15

¹⁵⁴ 1932. évi VIII. tc.

ami a konfliktuskezelés proaktív (vagy más néven kreatív)¹⁵⁵ megközelítésére utal, vagyis még bármiféle konfliktus megjelenése előtt próbál érdekegyeztetés és az igények harmonizációja útján békés viszonyokat létrehozni, illetve fenntartani. Az Ipartestületi békéltető bizottság – az egyetlen a három intézmény közül, amelynek felállítása kötelező volt – feladata az volt, hogy békéltetés útján rendezni próbálja a felek között felmerülő, munkaviszonyból származó vitákat. A munkások és munkaadók képviselői itt is egyenlő arányban képviseltették magukat. Az eljárás kidolgozásában a kereskedelmi miniszternek nagy szava volt, vagyis a békéltetés menetének meghatározásában érvényesült az állami befolyás, a felek szabadsága korlátozott volt.¹⁵⁶ Sikertelen békéltetés esetében a felek továbbvihették az ügyet a bíróság elé.

5.4.6 A második időszak összehasonlító elemzése

Ez az időszak mindenekelőtt a kollektív viták jegyében telt mindegyik európai országban – egyedül Hollandiában történtek jelentős változások az egyéni viták békés rendezése terén –, amibe nagymértékben beleavatkoztak a világháborúk és az általuk okozott társadalmi-gazdasági feszültségek. Ez alól természetesen a foglalkoztatási kapcsolatok sem vonhatták ki magukat, a szűkséghelyzet pedig mindenhol megszorításokhoz vezetett a vitarendezési struktúrákban is. Az viszont már igencsak változatos képet mutat országonként, hogy az egyes társadalmi szereplők – a kormányok, a munkavállalók és a munkaadók – hogyan reagáltak a feszültségekre és milyen módokon próbálták visszaállítani, illetve újjászervezni a megbolygatott rendszereket és folyamatokat. Először fussuk át gyorsan az egyéni viták rendezésével kapcsolatos változásokat, majd térjünk át az ebben az intervallumban sokkalta jelentősebb területre, a kollektív viták rendezésére.

Egyéni viták

Nagy-Britanniában ebben az időszakban egyértelműen háttérbe szorult az egyéni viták békés rendezésének kérdése, egyetlen jogszabály sem foglalkozott velük.

¹⁵⁵ A konfliktuskezelés formáinak besorolásáról lásd a szerző felosztását a 'Foglalkoztatási konfliktusok és viták' című fejezetben.

¹⁵⁶ A békéltetőbizottság eljárását a kereskedelmi miniszter által kiadott ügyrendminta alapján a bizottság állapította meg, de ha ez eltért a küldött mintától, vissza kellett küldeni a miniszternek jóváhagyásra. (Forrás: Rúzs Molnár, 2003:16)

Az 1897-es jogszabály, amely megalapozta a kollektív viták rendezésének struktúráját, egyúttal hatályon kívül helyezte az addigi jogszabályokat, és ez által megszüntette az egyéni vitákban az alternatív rendezés lehetőségét. A 20. század első felében nem történt előrelépés ezen a téren.

Az egyéni viták békés rendezése **Hollandiában** is háttérbe szorult a 20. század első évtizedeiben, de mint láthattuk, a második világháború alatt nagyon fontos változások mentek végbe ezen a területen. Gyakorlatilag ekkor indult el ugyanis a megalapozása a mai napig is működő egyéni vitarendezési rendszernek, aminek a kiindulópontját a német megszálló erők által német mintára létrehozott intézmény, Kerületi Munkaügyi Hivatal adta. A holland kormány megtartotta az intézményt a világháborút követően is, vagyis Hollandiában idegen nyomásra kialakult struktúra honosodott meg és működik ma is, nyilvánvalóan nagyobb sikerrel, mint a korábban a kollektív viták rendezésére létrehozott kamarák vagy kormányzati közvetítők.

Belgiumban csupán kisebb előrelépés történt a háborúk tépázta évtizedek során az egyéni vitarendezés területén. Folytatódott a demokratizálási folyamat a békéltetőbíróóságok összetételét illetően, bevezették az elnöki rotációt (1926), de lényegi változás az eljárásokat tekintve nem történt.

Franciaországban szintén a kollektív viták rendezésén volt a hangsúly a 20. század első évtizedeiben, az egyéni viták terén Belgiumhoz hasonlóan kisebb fejleményeket figyelhetünk meg, egyébként nagyon hasonlóakat a belga változásokhoz. Itt is nevezetesen demokratizálási folyamat ment végbe a békéltetőbíróóságokon belül, ami ugyanúgy az elnöki rotáció bevezetésében (1907) öltött testet, mint Belgiumban.

Magyarországon, a nyugat-európai tendenciával összhangban, szintén a kollektív viták rendezése került előtérbe ezekben az évtizedekben, mindamellett az egyéni viták struktúrájában is történtek változások, elsősorban az ipartestületi kényszer és a kötelezően felállítandó ipartestületi bizottságok bevezetésén keresztül.

Mindent összevéve láthatjuk, hogy a 19. század vége és a 20. század első fele elsősorban nem az egyéni viták békés rendezésének fejlődése jegyében telt, a vonatkozó változások inkább a már meglévő intézményeket, folyamatokat finomították tovább. A háborúk az egyéni vitarendezési struktúrát, a kollektívvel ellentétben – sehol nem tépázták meg vagy tették működő-képtelenné. Hollandia pedig az egyetlen ország, amelyben ebben az időszakban alakult ki új rendszer az

egyéni vitarendezéssel kapcsolatban, vagyis ahol valóban lényeges fejlődés történt ezen a területen. Az eljárásokat tekintve szintén nem történtek nagy horderejű változások, a békéltetés maradt a leglényegesebb vitarendezési módszer. Az egyéni vitarendezést tekintve tehát azt mondhatjuk, hogy meglehetősen konvergálni látszik a vizsgált országok fejlődése ebben az időszakban, és az is általános gyakorlatnak tűnik, hogy a kisebb módosításokat felülről jövő, vagyis állami kezdeményezés eredményeképpen valósították meg. A magyar rendszert összehasonlítva a többi országgal, nem találunk jelentős fejlődésbeli eltérést.

Kollektív viták

Amennyire tehát a 19. század nagyobbik része az egyéni viták békés rendezéséről szólt, úgy a 19. század végén és a 20. század első felében ez a tendencia megfordult a kollektív viták javára.

Nagy-Britanniában a 20. század első felében a kollektív viták békés rendezésére létrehozott rendszer jól működött, amelyben meghatározó szerepet játszottak az önkéntes békéltető testületek és eljárások. A világháborúk alatt bevezették ugyan a kötelező döntőbíráskodást és a sztrájktilalmat, azonban a kormány mindkét esetben létrehozott egy bizottságot még a háború ideje alatt, amelynek feladata az volt, hogy megvizsgálja, hogyan lehetne az adott körülmények között és a jövőre nézve továbbfejleszteni a foglalkoztatási kapcsolatokat. Megint csak párhuzamos folyamatoknak lehetünk tehát tanúi, mint ahogy arra már a korábbi időszak vizsgálatánál is felfigyelhettünk, bár jelen esetben a kormány egy személyben indította el a párhuzamos folyamatokat, a többi társadalmi szereplő ebben a kezdeményezésben nem vett részt. A kormány tehát nem csupán a vészhelyzetre koncentrálni próbált cselekedni (lásd kötelező döntőbíráskodás és a sztrájktilalom), hanem egyúttal a békére és az újjászervezésre készülve építette stratégiáját (bizottságok). Részben ennek köszönhetően, részben pedig annak, hogy a többi társadalmi szereplő igyekezett fenntartani és működtetni az önkéntes békéltető testületeket a feszültségek közepette is, a brit vitarendezési rendszerben nem okoztak maradandó sérülést a világháborúk. Az 1896-ban létrehozott struktúra kielégítően működött a békéltető testületekkel karöltve, a huszadik század első felében a háborús szükségállapot okozta megszorító, illetve az ezeket megszüntető intézkedéseken kívül más jogszabályok nem születtek a vitarendezés területén. Fontos azonban észrevenni, hogy a második világháborút követően nem azonnal állt vissza a vitarendezés

hagyományosan önkéntes jellege: a kötelező döntőbíráskodás még több mint egy évtizedig fennmaradt, egészen 1959-ig.

Hollandiában, a brit példával éles ellentétben, a kollektív viták rendezését szolgáló kamarák működése messze nem volt eredményesnek mondható, amivel kapcsolatban a társadalmi szereplők mindegyikének felelőssége felmerül. Idetartozik például a kormány nem eléggé nyitott hozzáállása, a társadalmi igények iránti közömbössége és a foglalkoztatási konfliktusok jellegének nem megfelelő struktúra kialakítása, valamint a munkaadók és a munkavállalók bizalmatlansága is. Az első világháborút követően, a 20-as évek folyamán a kormány érzékelte, hogy aktívabb szerepet kell vállalnia a foglalkoztatási kapcsolatok irányításában, aminek eredményeképpen felülről induló kezdeményezésként új vitarendezési struktúrát vezettek be (legfőbb elem létrehozva a kormányzati közvetítő intézményét). Emellett működtek ad hoc önkéntes békéltető testületek is, de szerepük messze nem volt annyira fontos és nem is voltak olyan elterjedtek és hatékonyak, mint brit társaik. A rendszer egyes elemei, így tehát a kamarák, a kormányzati közvetítő és az önkéntes testületek működése azonban nem volt összehangolva, bizonyos elemek az állam szerepét erősítették, mások gyengítették, nem volt egységes koncepció, amely összetartotta volna a struktúrát. Mindez azt eredményezte, hogy a rendszer nem tudott eredményesen működni. Ha a koncepció és koordináció hiánya az állam felelősségeként tartható számon, úgy a szociális partnerek alacsony szintű aktivitása és együttműködése, az alulról jövő kezdeményezések hiánya szintén hozzájárult a sikertelenséghez. A második világháború ezt az amúgy is rendszerezetlen struktúrát teljesen felborította. Hogy mennyire nehézkes és kiegyensúlyozatlan volt a struktúra, arra bizonyították, hogy a német megszállást és az addigi eljárások hatályon kívül helyezését követően nem sikerült sem újra lehelni a régi rendszerbe, sem megszervezni egy újabbat. A kollektív viták békés rendezése tehát állandó intézmény nélkül maradt.

Belgiumban az Ipari és Munkaügyi Tanácsok működése nem volt sikeresnek mondható a huszadik század elején, amibe erőteljesen beleszólt az a társadalmi elképzelés, miszerint a szociális partnerek nem rendelkeznek közös érdekekkel, de a munkaadók közötti egyenlőtlen képviselő sem kedvezett az eredményességnek. Mindez pedig összefonódott az állam meglehetősen passzív, tehetetlen kívülálló hozzáállásával. Az első világháború azonban a kormány hozzáállásán is változtatott, a háború utolsó évében ugyanis már megfogalmazták a foglalkoztatási béke és a

konfliktusok alternatív kezelésének fontosságát, 1919-ben pedig a kormány létrehozta az új vitarendezési intézményt, a Paritásos Bizottságokat. Mivel a bizottságokon belül folyó érdekegyeztetések nem jártak a szociális partnereket kötelezően érintő megállapodásokkal, sok konfliktus megoldatlan maradt. A kormány most már érzékenyebben figyelve és reagálva a társadalmi feszültségekre, ismét beavatkozott a struktúrába és megerősítette a bizottságok vitarendezési profilját a Békéltető és Döntőbírói Bizottságok létrehozásán keresztül, akik békéltetés néven valójában közvetítést is gyakoroltak. Az új bizottságok már kötelező erejű döntéseknek is alávetették a vitában álló feleket, tevékenységük azonban a 30-as évektől kezdve egyértelműen a békéltetés irányába tolódott el. Az állam tehát nagymértékben elősegítette a kollektív foglalkoztatási viták békés rendezését szolgáló rendszer kiépítését, azonban a gyakorlati működésben nem vett részt, autonómiát biztosított a szereplők számára, előtérbe helyezve a döntést a két fél kezében hagyó vitarendezési módszert, vagyis a békéltetést. A második világháború a német megszállással együtt a bizottságok megszűnését hozta magával, azonban még a háború vége előtt, 1944-ben átfogó társadalmi összefogás keretében megkezdődött a régi struktúra újjászervezése, amelynek során a szociális partnerek kezdeményezése és részvétele döntő fontosságúnak bizonyult. Az állam facilitatori szerepben támogatta a kezdeményezést és beépítette az új jogszabályba a társadalmi összefogás szülte megállapodásokat. A belga állam tehát a munkavállalók, a munkaadók és a kormány közös aktivitásának köszönhetően túl tudott jutni a háborúk okozta pusztításon és a társadalmi szereplők együttműködésével kiépítette a jelenlegi rendszer, egy állandó vitarendezési intézmény alapjait.

Franciaországban, a belga és a holland példához hasonlóan, nem működtek sikeresen a kollektív vitarendezési intézmények. Az ad hoc békéltető bizottságok gyakorlatilag eredménytelen tevékenységét több okkal is magyarázhatjuk, így pl. az állandóság hiányával, a nem megfelelő területi lefedettséggel és a szociális partnerek közötti ellenséges, bizalmatlan viszonyal. A kormány nem mutatott túlzott érdeklődést a problémával kapcsolatban, nem avatkozott be a nehéz helyzetbe, amire egyébként a jogszabály nem is kötelezte, és maga az állam sem játszott szerepet az eljárásokban. Az első világháború kapcsán azonban a kormány kénytelen volt kilépni addigi passzív szerepéből. Az újonnan bevezetett kötelező békéltetést és döntőbíráskodást már állandó testületek végezték. A háborút követően újra működésbe lépett a régi struktúra, azonban a 30-as évek közepén azonban ismét

változások történtek a Népi Front térhódítása kapcsán, és 1936-tól újra kötelezővé vált a kollektív jellegű foglalkoztatási vitákban – ezúttal békeidőben – a békéltetés és döntőbíráskodás. Ez az eljárás eltér az európai gyakorlattól, mivel általában csupán a háborús időszakra volt jellemző a kötelező vitarendezés (bár mint láttuk, pont az önkéntességről híres Nagy-Britanniában a második világháború után még csaknem másfél évtizedig élt a kötelező döntőbíráskodás). Mindazonáltal a 30-as évek francia rendszere inkább kvázi-kötelezőnek tekinthető, mivel csak akkor kötelezte a feleket, ha azok nem tudtak megállapodni az önkéntes békéltetés és döntőbíráskodás keretén belül. A második világháború és a német megszállás hatályon kívül helyezte az összes addigi jogszabályt, és ismét életbe lépett a sztrájktilalom a kötelező döntőbíráskodással karöltve, amely egy teljes évtizeden keresztül életben maradt, vagyis részben ismét békeidőben. 1950-ben a kormány visszaállított bizonyos elemeket a 30-as évek Népi Fronthoz fűződő gyakorlatából, de új elemeket is bevezetett, amelyek meghatározóak a mai vitarendezési rendszer szempontjából is.

Magyarországon a huszadik század elején folytatódott a kollektív szerződések elterjedésének tendenciája, ami a világháborút követően a Tanácsköztársaság alatt szintén folytatódott egy rövid ideig. A világháború alatt a kormány nem tudott élni a sztrájktilalom eszközével, mint azt nyugat-európai társai tették, mivel Magyarországon békeidőben sem volt legális a sztrájk (ami, mint korábban már szó volt róla, nyilvánvaló elmaradást jelez a foglalkoztatási kapcsolatok fejlettségében a többi vizsgált országhoz képest). A Tanácsköztársaság bukását követő évtizedben az állam erőteljesen beavatkozott a konfliktusok alakulásába, amely során olyan lépéseket tett – bár minden bizonnyal némileg kényszerből is a Tanácsköztársaság bukása utáni feszültségre és konfliktusokra válaszul –, amelyek a sztrájktilalommal ellentétben a kollektív kapcsolatok és viták rendezésének fejlesztésére tett erőfeszítésekre utaltak. Ebben szerepet játszott két új intézmény – az Ipartestületi Munkaügyi Bizottságok és az Egyeztető Bizottságok – felállítása, előbbi a felek érdekeinek egyeztetésén keresztül a konfliktusok megelőzésére szolgált, utóbbi pedig közvetlen sztrájkfenyegetés esetén végzett békéltetést. Az Egyeztető Bizottságok felállítása ilyen esetben kötelező volt, vagyis megjelenik a kötelező jellegű békéltetés békeidőben. Az állam szerepe ott is megnyilvánult, hogy az egyeztető bizottságokban a békéltetőket a kormány egyik minisztere nevezte ki. A kollektív vitarendezési rendszer alakulását ebben az időszakban tehát a felülről jövő kezdeményezések jellemezték, amelyek részben kötelező, részben önkéntes

eljárásokat vezettek be. A második világháborút követően, csakúgy, mint az első világháború után, rövid átmeneti demokratikus időszak következett, amelyet azonban gyorsan felváltott a szovjet típusú tervgazdálkodási rendszer, évtizedekre megtörve a vitarendezés szerves fejlődését.

Áttekintve az öt ország fejlődését a 19. század végétől, vagyis a kollektív viták békés rendezésének intézményesülésétől a huszadik század közepéig, megállapíthatjuk, hogy a világháborúk okozta feszültségekre a kormányok csaknem egységesen **sztrájktilalommal**, valamint **kötelező békéltetés és döntőbíráskodás** bevezetésével reagáltak. Mindazonáltal a háborúk utáni újjászervezés kapcsán már több különbséggel is szembe találkozunk. Nagy-Britanniában például a kormányok mindkét esetben már a háborúk alatt, vagyis a szükségszerű megszorításokkal párhuzamosan elkezdtek kutatni a foglalkoztatási vitarendezés fejlődésének lehetséges útjait. Mindemellett vegyük észre azt is, hogy a kötelező döntőbíráskodás a háborút követően még másfél évtizedig fennállt, ami az államnak azt a szándékát jelzi, hogy ellenőrzés alatt tartsa, illetve beleavatkozhat a foglalkoztatási kapcsolatok irányításába, ezen keresztül pedig biztosítsa az újjáépítés alatt a termelés zavartalanságát. Ezt a szándékot viszont valószínűleg az a tény magyarázza, hogy Nagy-Britannia, összehasonlítva a többi nyugat-európai országgal, nagyon súlyos veszteségeket szenvedett a második világháborúban. Ezen a példán kívül csupán Franciaországban találkozhatunk kötelező döntőbíráskodással békeidőben, ami azonban annyiban eltér a brit példától, hogy az intézkedés bevezetésekor itt nem volt jelen kényszerítő tényezőként a háború utáni újjáépítés követelte szükséghelyzet. A brit esetben továbbá nem a kötelező döntőbíráskodás békeidőben történő bevezetéséről, hanem fenntartásáról volt szó.

Visszatérve a háborúk okozta feszültségekre, láthattuk, hogy az egyes országokat a világháborúk alatt nagyon különböző **külső hatások** is érték. Így például Hollandiában, Belgiumban és Franciaországban is a német megszállás az addigi jogszabályok és eljárások hatályon kívül helyezését hozta magával, vagyis nagyon határozott törést idézett elő. Magyarországon és Franciaországban a belpolitikai fejlemények is meghatározó szerepet játszottak a vitarendezési rendszer alakulásában a huszadik század első felében (Népi Front, Tanácsköztársaság). Egyedül Nagy-Britanniával kapcsolatban mondható el, hogy sem külpolitikai, sem belpolitikai történések nem rázták meg alapjaiban a kollektív viták rendezésének struktúráját

(noha, mint láttuk, az újjáépítés befolyásolta a kötelező elem fennmaradását az eljárásokban).

A külső és belső politikai hatások mellett a **társadalmi szereplők hozzáállása** és az **állami beavatkozás** is nagymértékben befolyásolta a vitarendezés alakulását. Mint már szó volt róla, Nagy-Britanniában egyrészt az állam is megpróbált még a háború alatt előremutató megoldásokat találni, valamint a szociális partnerek is igyekeztek hozzájárulni a struktúra fenntartásához azáltal, hogy tovább működtették az önkéntes testületeket. Hollandiában először az állami „közöny”, majd a beavatkozás kapcsán az állami koncepció és a szociális érzékenység hiánya tekinthető hátráltató tényezőnek a fejlődés útjában. Ugyanígy azonban a szociális partnerek ellenséges magatartása is hátravetette a pozitív irányba történő elmozdulást. Ez a két tényező együttesen, vagyis a foglalkoztatási kapcsolatok mindhárom szereplőjének inkább passzív és negatív hozzáállása, valamint a külső tényezők (német megszállás) végül azt eredményezték, hogy a második világháború után a már addig is dőcögősen és nem sok sikerrel működő holland vitarendezési rendszer nem volt képes újjáéledni, sem új, állandó intézmény megalakulni. Franciaországban – a holland példához hasonlóan – az állami passzivitás mellett szintén megfigyelhető a szociális partnerek ellenséges, együttműködésre kevésbé hajlamos viszonya. A háborús helyzet miatt a kormánynak itt is ki kellett lépnie passzív szerepéből, és itt már eltérést figyelhetünk meg a holland rendszerrel összehasonlítva annyiban, hogy a második világháború után társadalmi összefogás keretében építik újjá a vitarendezési struktúrát. Annyiban azonban mégis megegyezik a francia út a holland példával, hogy bár létrejött egy a hollandnál strukturáltabb és sokszínűbb rendszer, ez a rendszer nem állandó intézményekre épül. Vagyis 1945 után Franciaországban sem jött létre egy állandó vitarendezési intézmény a kollektív konfliktusok kezelésére. (A huszadik század második felét tárgyaló részben majd látni fogjuk, hogy a francia fejlődésben megvalósuló társadalmi összefogás, a szociális partnerek együttműködése a 40-es években már talán előrevetítette azokat az eljárásokat, amelyek informálisan kezdenek tért hódítani a jelenlegi vitarendezési struktúrában, így például a két fél közötti közvetlen tárgyalás módszerének elterjedését és egyre sűrűbben történő alkalmazását.)

Ami a **jellemző vitarendezési eljárásokat** illeti ebben az időszakban, látjuk, hogy itt a 19. századhoz képest több esetben megjelenik a közvetítés, direkt és indirekt formában is, de a legszélesebb körben elterjedt és alkalmazott gyakorlat

mindazonáltal a békéltetés és a döntőbíráskodás maradt. Észrevehetjük azt is, hogy majdnem mindenhol kikristályosodott egyfajta lépcsőzetes vitarendezés, ami azt jelentette, hogy döntőbíráskodásra csak akkor kerülhetett sor, ha a békéltetés sikertelenül zárult. Franciaországban pedig a békéltetésen belül is többszintű eljárást vezettek be. Általános érvényűnek tűnik az a meglátás is, hogy a döntőbíráskodás lényegesen kevesebb esetben került alkalmazásra és alacsonyabb népszerűségnek örvendett, mint a békéltetés.

Ebben az időszakban már a fentiek ellenére is jóval **alacsonyabb szintű konvergenciáról** beszélhetünk azonban a kollektív vitarendezés fejlődését illetően, mint az előző időszakban. Az eljárások típusát tekintve ugyan sok a közös vonás, de maguk a rendszerek már meglehetősen eltérő irányba fejlődtek. A háborús helyzet – mint láttuk – a konvergencia irányába hatott annyiban, hogy a legtöbb helyen megjelent a sztrájktilalom és a kötelező békéltetés, illetve döntőbíráskodás, de az újjáépítési fázisokban már nyilvánvalóvá vált, hogy az egyes rendszereket valójában, kikerülve a szükséghelyzet szorításából, más és más elemek mozgatják.

Ebben az időszakban már körvonalazódni látszanak egy később kikristályosodó **csoportosítás, tipizálás körvonalai**, bár természetesen szem előtt kell tartanunk, hogy ekkor még korai fázisukban voltak a rendszerek, sok változáson mentek keresztül a 20. század első felében és nem szabad kizárnunk, hogy a második világháború utáni fejlődési utak és kialakulandó struktúrák ettől eltérő képet adhatnak a későbbiek folyamán. Nagy-Britannia egyedülállónak tűnik több szempontból is, vagyis gyakorlatilag külön kategóriát alkot. Egyrészt nem érte olyan durva külső hatás a háborúk során, így pl. az addigi jogszabályok hatályon kívül helyezése és intézmények megszüntetése, mint az több más országban is történt. Másrészt jelentős belső politikai változások sem szóltak bele a vitarendezési fejlődésbe, harmadrészt pedig egyedülállónak tekinthető a brit modell abból a szempontból is, hogy az önkéntes békéltető testületek meghatározó szereplői voltak a rendszernek. Negyedrész, és ez a szociális partnerek aktív részvétele mellett ugyanolyan fontos szerepet játszott, az állam a szabályozás és általában az egész vitarendezési struktúra kialakításánál folyamatosan figyelembe vette és beépítette a már létező és jól működő elemeket a rendszerbe, míg ő maga viszont aktívan nem vett részt az eljárásokban. Eltér a brit példa a többitől abban a tekintetben is, hogy talán egyedül itt mondhatjuk el, a kollektív vitarendezés meglehetősen sikerrel működött.

A többi négy országban mindenhol tanúi lehetünk olyan külső hatásoknak, amelyek alapjaiban felforgatták a vitarendezési rendszereket, megszakítva a fejlődés folytonosságát. Közös jellemzőként vehetjük számba azt is, hogy ezek a rendszerek a század elején nem működtek eredményesen és a szociális partnerek önálló, alulról szerveződő, önkéntes tevékenysége is alacsony szintű maradt, párhuzamosan az állam általában passzív és inszenzitív hozzáállásában.¹⁵⁷ A háborúkat követő újjáépítési időszakban azonban már jelentős különbségeket figyelhetünk meg a szociális partnerek és az állam magatartásában is az egyes országok között. Franciaországban tetten érhetjük a társadalmi összefogás, a szociális partnerek együttműködésének fontos elemeit, amelyek azonban Hollandiában és Magyarországon hiányoztak. Nagyon fontos tényező emellett, hogy az állam, illetve a felülről megvalósuló kezdeményezések mennyiben vették figyelembe és próbáltak igazodni a társadalmi igényekhez, a kollektív konfliktusok által gerjesztett feltételekhez. Az állam beavatkozása, aktívabb szerepvállalása a 20-as, 30-as években mind a négy országban tetten érhető, azonban valószínűleg csupán Belgiumban esetében mondhatjuk el, hogy ezek a beavatkozások valóban érdemben igyekeztek reagálni a foglalkoztatási kapcsolatok igényeire, figyelembe véve a munkavállalók és munkaadók kezdeményezéseit, és addig formálva a szabályozást és az eljárásokat, amíg azok tényleges választ tudtak adni a konfliktusokra. Nem tekinthető tehát véletlennek, hogy Belgiumban a Paritásos Bizottságok újraalakultak a második világháború után, míg Franciaországban csak részben tudott újjáéledni az új elemekkel kiegészülő régi struktúra, amely azonban nem tartalmazott állandó intézményt vagy eljárást, némiképp hasonlóan, mint Magyarországon, Hollandiában pedig a háborút követően meg sem kísérelték helyreállítani az előző intézményrendszert, sem létrehozni újat.

Mint látjuk tehát, Nagy-Britannia külön kategóriát alkot, a többi négy ország közül pedig Belgium és Franciaország alkotnak egységet abban a tekintetben, hogy mindkét országban helyreállították a vitarendezési rendszert, társadalmi összefogás keretében. Franciaországban azonban, Belgiumtól eltérően, Hollandiával viszont rokonságban, nem hoztak létre állandó vitarendezési intézményeket a háború után. Franciaország tehát nehezebben besorolható, illetve két országgal is rokonságot mutat, amit egyébként megfigyelhettünk már a fejezet elején bemutatott foglalkoztatási tipológiákban is (Due és Slomp). Ha visszaemlékszünk, Franciaország

¹⁵⁷ Magyarországon esetében nem találhatók pontos számadatok a működésre vonatkozóan.

az az ország, amelyet a két tipológia egyértelműen más-más kategóriába sorol, vagyis ami lényeges különbséget jelent a két csoportosítás között. Nagyon érdekes az is, hogy bár a fent említett tipológiák Belgiumot és Hollandiát ugyanabba a csoportba helyezik el, az összehasonlító történeti áttekintés során megfigyelt jellegzetességek egyértelműen más irányba mutatnak. Itt tehát már most ennél a kezdetleges csoportosításnál is jelentős különbséget figyelhetünk meg a két Benelux ország esetében. Magyarországot már ebben az időszakban is nehéz (a huszadik század második felében pedig egyenesen lehetetlen) összehasonlítani a nyugat-európai országokkal a kényszerítő külső hatások erőteljes jelenléte miatt, de mégis azt mondhatjuk, hogy leginkább Hollandiával mutat hasonlóságot abban a tekintetben, hogy a szociális partnerek magatartására nem az együttműködés és a társadalmi összefogás jellemző, hanem az ellenséges hozzáállás. Az állam szerepe azonban nagyobb magukban az eljárásokban, mint Hollandiában, abban viszont megint csak hasonlóság fedezhető fel, hogy általában felülről jövő kezdeményezéseknek lehetünk tanúi. Ahogyan azonban már említettük, a típusba sorolást már ebben a fázisban is nagymértékben megnehezítik a már a 20. század első felében is tapasztalható lemaradások. A fenti időszak áttekintésének és összehasonlító elemzésének azonban nem is az a feladata, hogy tipológiát vázoljon fel, csupán tendenciákat kíván jelezni, amelyek fontosak lehetnek a későbbi csoportosítás szempontjából.

5.5 Harmadik időszak: 1946-1992

5.5.1 Nagy-Britannia

Mint láttuk, a második világháború után még több mint egy évtizednek kellett elteltelnie ahhoz, hogy helyreálljanak a békeidőben működő eljárások. A sztrájk- és kizárástilalom 1950-ig maradt fenn, a kötelező döntőbíráskodás pedig csak 1959-ben ért véget, mivel békeidőben a szakszervezetek és a munkaadók is elfogadhatatlannak tartották ezt a rendszert. A 60-es évektől nagyjából visszaállt a „régí rend” – az önkéntes vitarendezési mechanizmusok és testületek újra működésbe léptek –, amelynek jogalapját az 1986-os Békéltetésről szóló törvény és az 1919-es Munkaügyi Bíróságokról szóló törvény képezte (utóbbi vezette be az önkéntes döntőbíráskodást). A már említett – a kormány által, vagyis felülről jövő kezdeményezés nyomán

felállított – Donovan-bizottság a 60-as évek közepén működött¹⁵⁸, legfőbb feladata pedig az volt, hogy – a Whitley-bizottsághoz hasonlóan – a szakszervezetek és a munkaadói szervezetek mélyreható vizsgálatán keresztül javaslatokat fogalmazzon meg a foglalkoztatási kapcsolatok minőségének hosszú távon is érezhető javulása érdekében.

A Donovan-bizottság jelentésének egyik legfontosabb eleme az volt, hogy megállapította, a munkavállalók és munkaadók közötti feszültségek mögött a jogtalan elbocsátások kérdése igen fontos helyet foglal el. Maga a bizottság is elismerte ezt, ezért javasolta, hogy az elbocsátás körülményei törvényi háttérrel kapjanak, valamint tegye lehetővé a törvény jogtalan elbocsátás esetleges fennállása esetén a békéltetést.¹⁵⁹ A jogtalan elbocsátás kérdését végül az 1971-es Munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény szabályozta – jogsértőnek minősítve a jogtalan elbocsátást –, az ezzel kapcsolatos békéltető eljárást pedig a Foglalkoztatási Minisztérium hatáskörébe utalta. Ezzel hosszú szünet után megszületett az egyéni vitákban való alternatív vitarendezés lehetősége. A Foglalkoztatási Minisztérium azonban nem tudta eredményesen ellátni a rábízott feladatot, mivel mind a munkavállalók, mind a munkáltatók úgy vélték, hogy az intézmény nem volt pártatlannak és függetlennek tekinthető, lévén állami érdekeket képviselt. Az alternatív vitarendezés történetének ennél a pontjánál érkezünk el az összehasonlító elemzés egyik fontos résztvevőjéhez, nevezetesen az ACAS (Tanácsadó, Békéltető és Döntőbírói Szolgálat – Advisory Conciliation and Arbitration Service) 1974-es megalakulásához. Az intézmény törvényi háttérét egy évvel később, 1975-ben rendezte a Foglalkoztatás Védelméről szóló jogszabály (Employment Protection Act), amely egyúttal magában foglalta a kollektív vitarendezésre vonatkozó korábbi jogszabályokat is, így a már említett 1896-os, békéltetésről és az 1919-es, döntőbíráskodásról szóló jogszabályt, vagyis egyúttal az ACAS hatáskörébe utalta mindkét tevékenységet.

A ma is működő brit kollektív vitarendezési intézmény gyökerei tehát a 19. század végére nyúlnak vissza, de modernizálására csak a 70-es években került sor. Maga az intézmény elnevezése is némi változáson ment át útközben: 1960-ban a „Munkaügyi kapcsolatok szolgálata” (Industrial Relations Service) nevet kapta, majd 1972-ben „Békéltetői és Tanácsadó Szolgálat”-ra (Conciliation and Advisory Service)

¹⁵⁸ 1965-től 1968-ig állt fenn.

¹⁵⁹ Donovan-bizottság: Három tanulmány a kollektív alkuról (1968)

keresztelték át.¹⁶⁰ A „modern” intézmény lényegi változása abban állt, hogy kikerült a kormány szárnyai alól és független szervezetként működhetett tovább. Az immár független tanács irányítása alá tartozó szolgálat 1974 szeptemberében kezdte meg működését, gyakorlatilag a Foglalkoztatási Minisztérium (Ministry of Employment) békéltetéssel foglalkozó osztályának utódjaként. Megalakulásakor a tanácsadói szerep nem szerepelt az intézmény nevében (Conciliation and Arbitration Service), de alig pár hónappal később, 1975 januárjában kiegészült ezzel a terminussal is – és ezzel a szolgálat megkapta máig is használt nevét – annak érdekében, hogy maga az elnevezés is igyekezzen a teljes tevékenységi kört lefedni.¹⁶¹ Az ACAS tevékenységi köre tehát nem csupán magára vitarendezésre korlátozódik, nagyon fontos szerepet játszik az információ-szolgáltatás, a tanácsadás, a képzés, illetve olyan a munkáltatókkal és munkavállalókkal közösen folytatott tevékenységek, szolgáltatások, amelyek célja a problémák megelőzése és a vállalati teljesítmény, hatékonyság növelése. Az intézmény meglehetősen népszerű a szociális partnerek körében, tevékenysége eredményesnek tekinthető, hatékony és egyúttal hatásos módon tud hozzájárulni a foglalkoztatási viták rendezéséhez és a foglalkoztatási kapcsolatok minőségének javításához.

5.5.2 Hollandia

A második világháborút követően Hollandiában csupán az egyéni viták rendezése kapcsán került sor a szervezeti és eljárási struktúra továbbfejlesztésére. A háború okozta törések helyreállítása területén két érdekes tényezővel is szemben találjuk magunkat, amelyek azonban összefüggnek egymással. Egyrészt a helyreállítás meglehetősen szokatlan módon nagyon korán, már a háború alatt megkezdődött, hiszen, mint korábban láthattuk, a jogszabály, amely a modern vitarendezési struktúra alapjául szolgál, 1945-ben született meg; Másrészt figyelemreméltó a holland gyakorlat abban a tekintetben is, hogy a megszálló hatalom által bevezetett intézményt és eljárásokat honosította meg a modern vitarendezési rendszerben. Az 1970-es évek gazdasági nehézségei és a 80-as években jelentkező egyre magasabb munkanélküliség arra készítette a döntéshozókat, hogy újragondolják előzetes engedélyéhez kötött elbocsátás rendszerét, az ezért felelős Munkaügyi

¹⁶⁰ <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=413> 2007.10.12.

¹⁶¹ ACAS (1976)

Hivatalok működését és eljárásait. Két jelentősebb újításnak is tanúi lehetünk ebben az időszakban. Szó volt róla korábban, hogy az addigi jogszabály nem adott útmutatást arra vonatkozóan, hogy milyen szempontok alapján tekinthető alaptalannak az elbocsátás. A Munkaügyi Minisztérium keretén belül működő Munkaügyi Hivatal minisztérium körlevelekben, illetve belső terjesztésű iránymutatásokban kapott útmutatást a döntéseket meghatározó alapvető kritériumokkal kapcsolatban. Az eljárások harmonizálása céljából – működésük négy évtizede alatt a Munkaügyi Hivatalokban ugyanis számos különböző procedura honosodott meg – a kormány rendeletet adott ki 1985-ben, amely uniformizálta a hivatalok eljárását az elbocsátások jogosságával kapcsolatos döntéshozatalban.¹⁶² A másik újítás a hivatalok szervezeti reformját hozta magával. A 80-as években, az előző évtized gazdasági nehézségei, a szaporodó kollektív konfliktusok és az egyre növekvő munkanélküliség hatására a kormány úgy vélte, hatékonyabbá kell tenni a hivatalok működését. Ezt a szakszervezetekkel és a munkaadókkal való intenzívebb együttműködésen keresztül kívánta megvalósítani, így 1990-ben megjelent a Munkaügyi Hivatalokon belül egy tripartit felügyeleti struktúra, amelyben a három fél együttesen végezte a hivatalok működésének ellenőrzését, illetve vállalt felelősséget azok tevékenységéért. Ez pedig nem csak az elbocsátási kérdések kapcsán adott nagyobb beleszólást az államnak a foglalkoztatási kapcsolatok irányításába és ellenőrzésébe, hanem több más, a foglalkoztatáshoz szorosan hozzákapcsolódó témában is. Az elbocsátási engedélyek kiadása mellett a Munkaügyi Hivataloknak ugyanis mindig meghatározó fontosságú tevékenységei közt szerepeltek az általában a munkaügyi központokhoz tartozó feladatok, úgymint a tanácsadás, a munkanélküliek nyilvántartása és álláshirdetések regisztrálása is. A tripartit struktúra hatásköre most ezeknek a tevékenységeknek a felügyeletére is kiterjedt.

A kollektív viták rendezése a második világháború után állandó intézmény nélkül maradt, és jogszabályi változások sem történtek az elmúlt fél évszázadban, amelyek a békés rendezés alternatívájával foglalkoztak volna. Hollandiában tehát jelenleg nincsen törvényi szabályozás a kollektív viták békés rendezésével kapcsolatban. Miután a német megszállás eredményeképpen 1942-ben hatályon kívül helyezték a Munkaügyi vitákról szóló törvényt, nem született újabb jogszabály a kérdésben. Ez a hiányosság az 50-es években nem is okozott igazán problémákat,

¹⁶² 1985. május 14-i irányelv

mivel kevés komolyabb konfliktus (sztrájk) adódott; amennyiben mégis konfliktus merült fel, a felek többnyire kétoldalú tárgyalásokon egyeztették érdekeiket és rendezték a vitát.¹⁶³ A 60-as évektől azonban – nyilvánvalóan a szakszervezetek számának egész Európában jellemző ugrásszerű növekedésének köszönhetően is – egyre gyakoribbá és komolyabbá váltak a konfliktusok, amelyeket már nem sikerült bilaterális formában rendezni. Hozzájárult a foglalkoztatási kapcsolatok romlásához az is, hogy 1963-ban a kollektív szerződések megelőző jellegű áttekintésének jogosítványa kikerült a Közvetítői Tanácsok kezéből, és a szociális felek hatáskörébe integrálódott, ami nagy vitákhoz vezetett, mivel mind a munkavállalók, mind a munkaadók a másik félnél nagyobb fokú önállóságot akartak kivívni az ellenőrzési feladatban.¹⁶⁴

A 60-as évek elején tehát az állami kontroll csökkenésével elszaporodtak a viták, amelyeket a terjeszkedő és erősödő munkavállalói érdekképviselések és munkaadók közötti tárgyalások önmagukban már nem tudtak megoldani. A holland kormány az egyre intenzívebbé váló kollektív konfliktusok közepette új mechanizmusokat próbált kidolgozni a békés rendezésre, amelyben felvetette a kötelező közvetítés koncepcióját. Ez azonban nem találkozott a szociális partnerek egyetértésével: a munkavállalók a sztrájkhoz való joguk, a munkaadók pedig a kizárás alkalmazásának szigorításától tartottak. A kormány végül visszavonta javaslatát egy új vitarendezési rendszer megteremtésére. Hollandiában tehát nem találunk állandó intézményt a kollektív viták alternatív rendezésére a huszadik század második felében.

5.5.3 Belgium

Az előző időszak áttekintése során már szó volt róla, hogy a második világháborút követően társadalmi összefogás keretében a szociális partnerek hozzáfogtak a régi struktúra, a Paritásos Bizottságok újjászervezéséhez. Nagyon fontos tényező, hogy azok az intézmények éledtek újjá a munkavállalók és munkaadók együttműködése során, amelyek működtetésében korábban is aktív szerepet vállaltak, és amelyek önkéntes folyamatokon alapultak, a két fél közötti

¹⁶³ de Roo-Jagtenberg, 1994:241

¹⁶⁴ Emlékszünk, hogy a Munkaügyi vitákról szóló törvény, amely létrehozta a Kormányzati Közvetítő intézményét, meglehetősen nagyfokú állami beavatkozást és kontrollt tett lehetővé a fenti intézményen keresztül, amelynek feladatai később a Közvetítői Tanácsokhoz kerültek.

érdekegyeztetésre épülve. A Békéltető Bizottságok rendszere, amelyet a kormány a 20-as években vezetett be felülről jövő kezdeményezés formájában és amelyben a szociális partnerek nem játszottak aktív szerepet, nem született újjá, viszont az általa működtetett eljárások, vagyis a békés vitarendezési folyamatok integrálódtak az új Paritásos Bizottságok hatáskörébe. Az új bizottságok alapjául tehát egyértelműen a régi intézmények szolgáltak modellként, de az 1945 utáni Paritásos Bizottságok részben új tulajdonságokkal is rendelkeztek elődjeikhez képest.

Újdonság volt, hogy az érdekegyeztetés hagyományos feladata mellett a bizottságok vitarendezési profilja hangsúlyosabbá vált. Változást jelentett azonban a bizottsági struktúrában az is, hogy már nem csak a munkavállalók és munkaadók képviselői kaptak helyet a testületekben, hanem kívülálló, harmadik személyek is, így például kormányhivatalnokok is. Az állam tehát – a felek aktív közreműködése mellett, hiszen az ő megállapodásuk és együttműködésük mellett született meg a paktum – ismét részt a vitarendezési folyamatok alakulásában leginkább azt mondhatjuk, facilitátori minőségben. Az általa rendelkezésre bocsátott személyeken keresztül ugyanis ő maga is informálódott a kapcsolatok helyzetéről és tanácsadás útján befolyást is tudott gyakorolni a szociális párbeszédre és ezen belül a konfliktusok rendezésére. Az új jogszabály által megfogalmazott feladatok között a fent említett kormányzati szerepvállalással összhangban az is szerepelt, hogy a bizottságok részt vehettek a szociális párbeszédet érintő szabályozás előkészítésében és kidolgozásában. E funkció és természetesen a viták megelőzése és békés rendezése mellett a bizottságoknak más fontos feladatokat is el kellett látniuk, így például többek között

- az alapbérek megállapítása (a foglalkozások viszonylatában),
- az általános munkafeltételek megállapítása,
- az ipari tanulók, tanoncok képzésének elősegítése, valamint a kereskedelmi és más iskolákkal, oktatási intézményekkel való kapcsolattartás támogatása.

Mint láthatjuk, a Paritásos Bizottságok az egyeztetés, valamint a viták megelőzése és rendezése mellett számos más fontos jogosítvánnyal rendelkeztek, döntésük pedig kötelező érvényűnek volt tekintendő és felülírt minden más vonatkozó szabályozást az adott iparágban, amennyiben ezt az – egyhangú szavazással meghozott – döntést királyi rendelet szentesítette. A királyi rendeletet pedig nem más, mint a kormány szolgáltatta – újabb mozzanat, amely a kormánynak a foglalkoztatási kapcsolatok

alakulására gyakorolt közvetett befolyását illusztrálja. A bizottságot nem a két félnek együttesen kellett felkérnie, elég volt, ha csupán az egyik fél – nyilvánvalóan a sérelmezett, illetve magát annak tekintő fél – fordult a bizottsághoz. A gyakorlat úgy alakult, hogy a bizottságok elsősorban megelőző rendezést folytattak¹⁶⁵, vagyis egy lehetséges sztrájk vagy kizárás előtt került sor rendezésre, a konfliktus akuttá válásakor, de még a tiltakozó akciót lehetőség szerint megelőzve. Ez egyértelműen a felek hozzáállását dicséri – nem megvárni, amíg erőszakos cselekedetekre kerül sor –, hiszen ők voltak jogosultak felkérni a bizottságot a vita rendezése céljából.

Mint 1918-as létrehozásuk után, úgy most is a felek kezébe került a rendezési folyamatok kidolgozása, mivel az 1945-ös jogszabály sem tartalmazott előírásokat a békéltetés mechanizmusára vonatkozóan. A jogszabály más tekintetben sem tekinthető túl precíznek, mivel például nem definiálta, mit tekint kollektív vitának, jöllehet ezek tartoztak a bizottságok hatáskörébe. A gyakorlat végül úgy oldotta meg ezt a kérdést, hogy a bizottság egyéni vitákban is eljár.¹⁶⁶ Amennyiben a rendezés nem járt sikerrel, a felek felkérhették közvetítésre a Szociális Felügyelőket (Sociale Inspecteurs) vagy a Szociális Ellenőröket (Sociale Controleurs), akiknek a személye oly módon kapcsolódik a bizottságokhoz, hogy általában ők töltötték be a bizottságokban az elnöki szerepet.

A Szociális Felügyelők és Szociális Ellenőrök elsődleges feladata az volt, hogy ellenőrizzék a szociális jogszabályok betartását a gyakorlatban.¹⁶⁷ Ezen kívül más, kiegészítő tevékenységeket is folytat(hat)tak, amelyek közül számunkra a következő fontos: beavatkozhattak és békéltetést, illetve közvetítést gyakorolhattak bérrel és munkafeltételekkel kapcsolatos konfliktusokban.¹⁶⁸ A közvetítői tevékenység gyakorlására azonban 1944-ben külön személyeket jelöltek ki: ők lett az úgynevezett Szociális Közvetítők (Sociaal Bemiddelaars)¹⁶⁹, akik átvették a Szociális Felügyelőktől és Szociális Ellenőröktől a közvetítői tevékenységet, míg előbbieket

¹⁶⁵ Devisé, 1964:555

¹⁶⁶ Devisé, 1964:555

¹⁶⁷ 1945. július 3. Régensi rendelet

¹⁶⁸ A Szociális Felügyelők és Szociális Ellenőrök működése hosszú időre nyúlik vissza. Elődjük az úgynevezett Munkaügyi Felügyelők és Munkaügyi Ellenőrök (Arbeidsinspecteurs és Arbeidscontroleurs), akik jogállását az 1888. május 5-i törvény határozta meg. A különbség a két intézmény között csupán annyiban állt, hogy előbbi ad hoc, utóbbi állandó jelleggel működött. Hatáskörük 1919-ben kibővült: a szociális szabályozás megvalósulásának felügyeletet és ellenőrzése mellett közvetítő tevékenységet gyakorolhattak a foglalkoztatási konfliktusokban. Nevük az 1945-ös rendelettel változott Szociális Felügyelőkre és Szociális Ellenőrökre.

¹⁶⁹ Két a foglalkoztatási kapcsolatokat jól ismerő hivatalnokot jelöltek ki a közvetítés feladatára, egyet a flamand, egyet a vallon területekre.

továbbra is gyakorolhatták a békéltetést. Mint látjuk, ez a három intézmény fontos szerepet kapott a foglalkoztatási viták rendezésében a Paritásos Bizottságok mellett, aminek az volt az oka, hogy a kormány új felelős szereplőket akart bevonni a kollektív viták rendezési folyamataiba, lévén a bizottságok rendezési mechanizmusai nem működtek túl nagy sikerrel.¹⁷⁰ Ezek a szereplők nagyon jelentősek a foglalkoztatási viták rendezésének fejlődésében Belgiumban, mivel ők tekinthetők az első professzionális 'harmadik személynek', akik szakértőként gyakorolták a békéltetés és közvetítés eljárását a viták rendezése során.

A Szociális Közvetítő intézménye egyértelmű fejlődésnek indult, amikor 1964-ben a kormány létrehozott egy hat közvetítőből álló testületet.¹⁷¹ Ezek a közvetítők az akkori viszonyoknak és ismereteknek megfelelően valóban „profik” voltak, átfogó ismeretekkel kellett rendelkezniük a foglalkoztatási kapcsolatok és a munkajog területén, valamint birtokában kellett lenniük – a közvetítőktől ma is megkívánt – olyan tulajdonságoknak és képességeknek (így például a nyitottságnak, érvelési technikáknak, empátiának), amelyek elengedhetetlenül fontosak egy a vitarendezésben részt vevő harmadik személy számára. A közvetítők maguk is beavatkozhattak egy adott konfliktusba, de felkérhették őket a felek, valamint a Munkaügyi és Foglalkoztatási Minisztérium is. A közvetítés mellett konfliktus-megelőző, tájékoztatási és kapcsolattartási feladataik is voltak, úgymint:

- a minisztérium, valamint (a minisztérium kérésére) az egyes ágazatok, szektorok, illetve konkrét vállalatok tájékoztatása a foglalkoztatási konfliktusokkal kapcsolatban,
- a foglalkoztatási viták megelőzése, valamint a már folyamatban lévő viták és rendezésük nyomon követése,
- a munkaadói és munkavállalói szervezetekkel, valamint a Szociális Felügyelőkkel és Szociális Ellenőrökkel való kapcsolattartás.

A fentiekben bemutatott Paritásos Bizottságok, valamint a Szociális Közvetítők intézményei a jelenlegi vitarendezési rendszer alapját képezik, ma is működő szereplők. Mostani működésük és jellegzetességeik nagyrészt a már bemutatott 1945-ös jogszabályokra épülnek, és csupán szervezeti változáson mentek keresztül a 60-as évek végén. 1969-ben ugyanis a kormány létrehozta a Munkaügyi Kapcsolatok

¹⁷⁰ Haesaert, 1954:269

¹⁷¹ 1964. július 27. Királyi rendelet

Szolgálatát (MKSZ) (Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkings), a Paritásos Bizottságok (Paritaire Comités) és Szociális Közvetítők pedig ennek keretén belül működtek tovább. Ennek célja az volt, hogy szervezetileg egy helyre összpontosítsa a foglalkoztatási kapcsolatokkal és a munkaerő piaccal foglalkozó intézményeket, ezáltal nagyobb áttekinthetőséget és hatékonyságot biztosítva a területen a szereplők számára, de egyúttal jobb koordinálási lehetőséget és ellenőrzést garantálva a kormány is. A szervezeti átalakítás azonban nem hozott magával jelentősebb tartalmi változásokkal, a fenti intézmények működési és hatásköri jellegzetességei a huszonegyedik század elején nagyon hasonlóak a huszadik század második felében kialakított struktúrához, 1969 után nem született fontos jogszabály a kollektív viták békés rendezésének területén.

A 60-as években a kormány egyszerűbbé és hatékonyabbá akarta tenni az egyéni viták békés rendezésének struktúráját is a növekvő számú hasonló konfliktusok miatt, aminek garanciáját ismét a szervezeti központosításban látta, amely elgondolásnak megfelelően egy intézményhez utalta az összes szociális jellegű egyéni vitát. Egy 1970-es jogszabály az addigi Békéltetőbíróóságokat (Werkrechtshraden) Munkaügyi Bíróságokká (Arbeidsrechtbanken) alakította át, ami két tekintetben hozott jelentős változást. Egyrészt minden szociális jellegű vita hozzájuk került, vagyis központosítottá vált az egyéni jellegű foglalkoztatási viták rendezése, másrészt pedig megszűnt a bíróságon belüli békéltetés lehetősége, illetve feladata, amellyel a Békéltetőbíróóságok korábban rendelkeztek. Vagyis a huszadik század második felében megszűnt az alternatív vitarendezés lehetősége az egyéni foglalkoztatási viták terén. A békéltetési eljárásra épülő, francia hagyományú testületek tehát gyakorlatilag elvesztették korábbi profiljukat. Ezek a régi-új intézmények az egyetlen olyan központtá váltak Belgiumban, amelyek egyéni foglalkoztatási viták rendezésével foglalkoztak, és foglalkoznak ma is.

5.5.4 Franciaország

Ahogy korábban említettük, a második világháborút és a német megszálló hatalom által bevezetett sztrájktilalmat és kötelező döntőbíráskodást követően vegyes, régi-új elemekből álló vitarendezési struktúra valósult meg Franciaországban, amely

azonban nem tartalmazott állandó elemeket. Így a *kollektív viták* békés rendezésének struktúrája állandó intézmény nélkül maradt, illetve így működik jelenleg is. Azért beszélhetünk az újjászervezés során régi-új rendszerről, mivel a kormány – felülről jövő kezdeményezésként, a szociális partnerek érdemi részvétele nélkül – visszaemelt néhány elemet a Népi Fronthoz fűződő korábbi szabályozásból, de új eljárások is megjelentek a rendszerben. Az alábbiakban nézzük meg, melyek voltak a régi tényezők, amelyek újra megjelentek és melyek az új elemek, amelyek most kerültek be először a vitarendezési struktúrába:

- Visszaállították a békéltető rendszert a korábbi minta alapján, vertikálisan osztott struktúrát kialakítva. Az 1950-es törvény¹⁷² országos, regionális és megyei szinten állított fel békéltető bizottságokat.
- Szintén a fenti törvény előírta, hogy konfliktus esetén a feleknek először közvetlen tárgyalások során kell megpróbálniuk rendezni a vitás kérdéseket. A békéltetés, mint rendezési eljárás tehát kiegészítő szerepet kapott. A fenti törvény 1957-es módosítása¹⁷³ kötelezővé tette a felek számára, hogy vita esetén értesítsék a területileg illetékes prefektust, akinek joga volt informális békéltetést folytatni a felek között. Ennek sikertelensége esetén a felek is és a prefektus is továbbíthatták az ügyet békéltető bizottsághoz. Ezek a bizottságok egyenlő számú képviselőkből álltak a munkavállalói és munkaadói oldalról is, az elnöki tiszteket pedig kormányhivatalnok¹⁷⁴ töltötte be – vagyis tripartit szervezetről beszélhetünk. A békéltetési eljárás alkalmazására csupán a kollektív viták igen kis részében – száz vitából átlag minden ötödik esetében – került sor, és ezeknek is csak körülbelül egynegyedében járt sikerrel a békéltetés.¹⁷⁵
- Az 1950-es törvény bevezette az önkéntes döntőbíráskodást is, ám ehhez az eljáráshoz csak abban az esetben lehetett folyamodni, amennyiben mind a tárgyalás, mind a békéltetés eredménytelenül

¹⁷² 1950. február 11-i törvény

¹⁷³ 1957. július 26-i törvény

¹⁷⁴ Regionális szintű bizottságnál az elnöki szerepet a regionális Munkaügyi Felügyelő töltötte be, országos szintű bizottságnál pedig a munkaügyi miniszter.

¹⁷⁵ Blanc-Jouvan, 1971:50

zárult. A döntőbíráskodás gyakorlati relevanciája elenyésző, mivel a valóságban alig került sor alkalmazására (és ez a tendencia máig is érvényes).

- A békéltetés és a döntőbíráskodás újjászervezése mellett az 50-es években felmerült a közvetítés fogalmának és intézményének meghonosítása is a francia vitarendezési struktúrában.¹⁷⁶ 1955-től a feleknek lehetőségük volt sikertelen békéltetés esetén közvetítéshez folyamodni, amit szintén a békéltető bizottságok folytattak le.¹⁷⁷ Közvetítésben való részvételhez elég volt a felek egyikének kezdeményezése, illetve a munkaügyi minisztérium közvetítésre kötelezhette a feleket, amennyiben a békéltetés nem járt sikerrel és a kollektív szerződésben nem szerepelt döntőbíráskodásban való részvételt vállaló kitétel. A közvetítési eljárás tehát önkéntes és kötelező elemeket is tartalmazott. Azonban ez a vitarendezési módszer sem bizonyult népszerűnek, gyakorlati relevanciája – a döntőbíráskodáshoz hasonlóan – a következő évtizedekben nagyon csekély volt (és ma is az).

Ezek voltak tehát a második világháborút követő közvetlen fejlemények a kollektív vitarendezés terén Franciaországban, amelybe legközelebb majdnem három évtizeddel később avatkoztak csak be. A 80-as évek elején alkotott új jogszabály¹⁷⁸ törölte a kötelező elemeket a fenti eljárásokból, így mind a békéltetés, mind a közvetítés és a döntőbíráskodás is teljesen önkéntessé vált, azonban ez sem változtatott a rendszer ma is jellemzően eredménytelen – alacsony hatékonyságú és hatásfokú – működésén.

Az *egyéni viták* rendezése terén érdekes módon szintén a második világháborút követő három évtized elteltével került sor változtatásra, a kétszáz éves múltra visszatekintő Békéltetőbíráóság ugyanis ekkor kapott új jogszabályi háttérrel. Az ötvenes évektől kezdve egyre többször és egyre sűrűbben merült fel a békéltetőbíráóságok újjászervezésének szükségessége, amelyről elsősorban a parlamentben folytak viták. A testületek addigi összetétele és kompetenciája ugyanis egyre kevésbé tűnt alkalmasnak arra, hogy megbirkózzon az egyre bonyolultabbá váló

¹⁷⁶ Ebben a kezdeményezésben igen nagy szerepet játszott az amerikai modell pozitív példája.

¹⁷⁷ 1955. május 5-i rendelet

¹⁷⁸ 1982. november 13-i törvény

foglalkoztatási jogi problémákkal. A második világháborút követően ugyanis a foglalkoztatási kapcsolatok fejlődését kísérő kihívások egyre komplexebb szociális rendszert eredményeztek, ami fokozatosan bővülő és szintén egyre szövevényesebbé váló jogi szabályozást is maga után vont. Ez a szabályozás gyakran a követhetlenségig bonyolulttá vált a testületek képviselőinek számára. Tovább nehezítette a helyzetet az is, hogy az ország bizonyos régióiban, megyéiben mindezen idő elmúltával sem jöttek létre hasonló békéltetői és döntőbírói intézmények, ezeken a helyeken a bíróságok intézték a viták rendezését. Vagyis egyfajta duális rendszer működött, amelynek számos diszharmonikus elemet tartalmazott, lévén hasonló jellegű konfliktusokat területtől függően teljesen más módszerekkel próbált megoldani. A 60-as és 70-es évek folyamán több reformelképzelés is napvilágot látott, amelyek igyekeztek harmonizálni a kettős struktúrát. Az évtizedes vitában elsősorban törvényhozók és döntéshozók vettek részt, akik a reformtervek közül – ezek között egyébként egy tripartit szervezeti struktúra is szerepelt –, végül egy bipartit jellegű verzió mellett tették le a voksot. Ez megőrizte a testületek bipartit jellegét – vagyis a testületek tagjai kizárólag munkavállalók és munkaadók képviselőiből álltak –, de területi, szervezeti és hatásköri szinten is kibővítette a profiljukat. Az 1979-es törvény (Loi Boulin néven híresült el) és 1982-es módosítása szolgáltatják a mai testületek működési és szervezeti keretét. A lépések, mint láttuk, mind a fejlődés, a hatékonyabb működés irányába mutattak. Amennyire tehát megtorpant a kollektív viták rendezésének fejlődése, annyira útnak indult viszont az egyéni vitarendezés hatékony újjászervezése. A későbbi eredmények azt bizonyították, hogy míg a békéltetőbíróságok valóban új erőre kaptak, népszerűek és eredményesek tudtak lenni, addig a kollektív viták rendezése számára biztosított struktúra meglehetősen jelentéktelen eredményeket ért csak el. A felülről induló reformok tehát csupán az egyik téren – az egyéni viták terén – voltak képesek hatékony struktúrát létrehozni. A kollektív vitákat illetően, mint azt később látni fogjuk, végül az alulról induló kezdeményezések kezdtek lábra kapni és kezdték kiegészíteni a meglévő, rosszul működő eljárásokat.

5.5.5 Magyarország

1945-1948

A második világháború végétől a tervgazdaság reformjának kezdetéig tartó időszakot a szocialista politikai, gazdasági és társadalmi rendszer határozta meg, ami az európai és az addigi magyar munkajog és foglalkoztatási kapcsolatok fejlődésével ellentétes irányba hatott. Ez alól kivételt csupán a második világháborút követő rövid átmeneti időszak jelentett, amelyben még tetten érhető volt a korábbi, demokratikus fejlődési tendenciák folytatódása. A második világháborút követően

- törvényileg ismét elismerték a kollektív szerződést,
- szabályozták a minimális munkabért,
- a vitarendezési testületekben pedig némi hangsúlyeltolódás valósult meg a munkások képviselőinek irányában,
- megalakultak az üzemi bizottságok, amelyek hatásköre a foglalkoztatási viták rendezésére is kiterjedt; ezek a testületek békéltetés útján igyekeztek rendezni az egyéni vitákat, sikertelen eljárás esetén pedig a felek munkaügyi bírósághoz fordulhattak, illetve a viták tárgyától függően a az üzemi bizottságok különböző fórumokhoz továbbíthatták a vitát, vagyis egy összetett, kétlépcsős rendezés valósult meg.

Az 1948-ban kezdődő államosítási hullám eredményeképpen azonban a fenti pozitív irányba mutató tendenciák megtorpantak. A munkahelyeken belüli erőviszonyok a következő évek során olyannyira felborultak és a felek közötti képviselői hangsúlyeltolódás olyan mértékűvé vált, hogy a munkaadók szinte teljesen kiszorultak a vállalatok irányításából.¹⁷⁹

1949-1989

Az előző időszakban megalakult üzemi bizottságok tiszavirág életűek voltak, mivel 1949-ben megszüntették őket, illetve beolvasztották a szakszervezetekbe. A szocialista berendezkedés logikájából következően a foglalkoztatási kapcsolatokban, valamint a foglalkoztatási konfliktusok és rendezésük fejlődésében is a kollektívára, a kollektív kapcsolatokra, a munkások képviselőinek erőszakos és mesterséges

¹⁷⁹ Rézler, 1999:55

hangsúlyozására helyeződött a hangsúly. Az egyéni jogviszonyok ennek megfelelően háttérbe szorultak, bár meglepően sok rendelet született ezen a területen a vizsgált évtizedekben.

Említésre méltó az egyéni jogviszonyok szabályozása kapcsán a mezőgazdasági munkaügyi bizottságokat létrehozó rendelet¹⁸⁰, mivel formailag fejlődést hozott az ipari és kereskedelmi szektorokon kívül eső mezőgazdasági területen, amely vitarendezési hagyományait tekintve lényegesen elmaradottabb volt az előző kettőnél (ahogyan arról már korábban is szó esett pl. a cselédtörvények kapcsán). A mezőgazdasági jogviszonyból, illetve az ezzel kapcsolatos követelésekből eredő vitákat rendező bizottságok inkább csak facilitátori minőségben működtek, döntési joggal nem rendelkeztek.

A munkafeltételekkel kapcsolatos egyéni viták rendezésével foglalkozó rendelet háromféle eljárást tett lehetővé¹⁸¹, amelyek közül számunkra az egyeztető bizottságok érdekesek. Fontos megjegyeznünk, hogy békéltetésre csak azt követően kerülhetett sor, ha előzetesen közvetlen, személyes megbeszélés során nem sikerült rendezni a konfliktust, vagyis hangsúlyt kapott a kétoldalú megegyezés fóruma. A bizottságok – amelyekben a felek egyenlő számban vettek részt és amely döntési joggal rendelkezett – a gyakorlatban vállalati testületek voltak, vagyis a vitákat a vállalat falai között igyekeztek rendezni. Vegyük figyelembe, hogy a fenti jogszabályok olyan környezetben működtek, amely hivatalosan tagadta a vállalatvezetés és a dolgozók közötti érdekellentét létjogosultságát és az osztályellentétet, valamint folyamatosan a kollektíva erejét és fontosságát hangsúlyozta. Ennek az ideológiának és struktúrának az individuum, mint olyan és ebből következően az egyéni érdek- és jogérvényesítés is áldozatul esett, vagyis az említett intézmények sok tekintetben csak színleg működtek a leírt formáknak megfelelően, de tartalom nélkül. Jól illusztrálja ezt a tendenciát a társadalmi bíróságok létrehozása is, amelyek minden száznál több főt foglalkoztató vállalatnál fel kellett állítani – tagjait a dolgozók maguk közül választották meg –, legfontosabb feladatuk pedig a dolgozók öntudatos, fegyelmezett munkavégzésre való nevelése és a szocialista erkölcs tanítása volt.¹⁸²

¹⁸⁰ 4079/1949 kormányrendelet (Forrás: Rúzs Molnár, 2003:19)

¹⁸¹ 263/1950 rendelet. A háromféle eljárás: a) egyeztető bizottság, b) munkaügyi bíróság és c) szolgálati eljárás (a vállalatot irányító hatóság eljárása)

¹⁸² 1962. évi 24. törvényrendelet

Az időszak legfontosabb fejleménye 1951-ben következett be a Munka Törvénykönyve (Mt.) bevezetésével. Az új munkajogi kódex szovjet mintára megteremtette a szocialista típusú munkaviszony magyar verzióját.¹⁸³, aminek eredményeképpen a foglalkoztatási kapcsolatok összes aspektusa központi szabályozás és politikai kontroll alá került. Az új munkajogban a cél a gazdasági tervek (túl)teljesítése volt, amelyek elérésében mindenki egyformán érdekelt, a hivatalos ideológia szerint ezért nem is létezhetek érdekellentétek, így érdekviták sem. A 60-as évek közepéig lényeges változás nem történt a szocialista típusú foglalkoztatási rendszerben. Miután kiiktatták a felek addigi érdekképviselőit, a munkaadók szerepét az állam látta el, a munkavállalók képviselője pedig átpolitizált, mesterséges formában működött.

A 60-as években azonban több fejleménynek is tanúi lehetünk, amelyek minden bizonnyal összefüggésben álltak egymással:¹⁸⁴

- megalakultak a vállalati döntőbizottságok (1964),
- beindultak a gazdasági reformok („új gazdasági mechanizmus”, 1968).

Kérdés, hogy ezek a fejlemények mennyiben jelentettek valós tartalmi változásokat. A vállalati döntőbizottságok kérdését, illetve, hogy megjelenésük mennyiben hozott nem csupán formai változást, hanem tartalmi fejlődést is, bonyolult megítélni. A másfél évtizeddel korábbi állapothoz képest változás történt az eljárásban¹⁸⁵, az egyeztető bizottságok helyét ugyanis döntőbizottságok vették át, akik – mint azt nevük is mutatja –, elődjeiktől eltérően már rendelkeztek döntési joggal. Az egyik megítélés szerint ez a testület nyilvánvalóan ellentmond a független, pártatlan és objektív harmadik személy elvének – aki immár arra is jogosult, hogy ítéletet hozzon egy adott ügyben –, mivel a bizottság tagjai egyben a felek képviselői is. Trócsányi szerint ez a struktúra nagyon messze áll a társadalmi valóságtól, mivel olyan magatartást feltételez a tagok és a szakszervezet részéről, amelynek alig van realitása.¹⁸⁶ Egy másik megközelítés azonban hangsúlyozza, hogy a 60-as években kialakult struktúra jóval hatékonyabban működött az előző évtizedre jellemző szervezetrendszerénél, a vállalati döntőbizottságok pedig különösképpen fontos szerepet játszottak ebben a struktúrában. Rézler úgy véli, a döntőbizottságok működése mindenképpen

¹⁸³ Rézler, 1999:55

¹⁸⁴ 1967-ben létrejött az új Mt. is, azonban nem hozott változást abban a tekintetben, hogy továbbra sem teremtette meg a kollektív vita – és ezzel párhuzamosan a kollektív szerződés – jogalapját, a szereplők közötti érdekellentétek továbbra is az ideológia rabjai maradtak.

¹⁸⁵ 1964. évi 29. törvényrendelet (Forrás: Rúzs Molnár, 2003:24)

eredményesnek tekinthető, mivel átlagosan négy vitás eset közül háromban sikerült „megnyugtató megoldást találni”.¹⁸⁷ Jómagam úgy látom, hogy egyrészt Trócsányinak igaza van abban, miszerint a döntőbizottságok struktúrája köszönőviszonyban sincs a független harmadik személy elvével, másrészt azonban a korabeli statisztikák azt bizonyítják (lásd Rézler), hogy a testületek két évtizedes működésük alatt mégis nagyszámú vitát tudtak békésen és vállalaton belül rendezni.¹⁸⁸ Nyilvánvalóan nem vehető egy kalap alá ez a rendszer a nyugat-európai döntőbírói testületekkel, de kétségkívül magában hordozta a csíráját annak a szükségletnek és gyakorlatnak – bár természetesen a szocialista rendszer és ideológia adta szűk és deformált keretei között –, hogy a konfliktusokat lehetőség szerint még keletkezésük helyén, a helyi szereplők bevonásával igyekezzen kezelni alternatív (nem peres) úton.

A 80-as években a párt és a vezetők egy része számára kezdett világossá válni, hogy a szocialista gazdasági rendben sem elképzelhetetlen a vállalatirányítás és a dolgozók, illetve a szakszervezetek közötti érdekellentét. Ez a felismerés azonban nem vezetett el az ehhez a problémához kapcsolódó feszültségek kezelésére hivatott intézményrendszer vagy eljárás kiépítéséhez, illetve az erre tett kísérlethez sem. Változást tehát valójában csak a szocialista rendszer összeomlása, valamint az evvel párhuzamosan meginduló demokratikus átalakulás hozott.

1989-jelenleg

Az érdekellentétek elismerésének és legitimizálásának zálogául 1989-ben megszületett a sztrájkról szóló törvény¹⁸⁹, majd ezt követően létrejöttek azok a jogszabályok, amelyek a régi Munka Törvénykönyvet felváltották. Ezek közül a számunkra legfontosabb a Munka Törvénykönyvről szóló 1992-es törvény¹⁹⁰, amely új vitarendezési eljárásként bevezette a közvetítés és döntőbíráskodás intézményét a foglalkoztatási kapcsolatokba. Kimondta azonban azt is, hogy ezeket a technikákat kizárólag érdekviták esetében lehet alkalmazni. Alternatív vitarendezési módszer bevezetésére jogvitákban, így *egyéni vitákban* is csak 1995-ben került sor, amikor

¹⁸⁶ Trócsányi, 1970:69

¹⁸⁷ Rézler, 1999:55

¹⁸⁸ Itt persze egyrészt felmerülhet a statisztikák hitelességének kérdése, de az a kétely is, hogy vajon mennyire sikerült független tevékenységet folytatni. Mivel azonban a kutatás kereteibe nem fért bele ezeknek a szempontoknak a vizsgálata is, ezért Rézler elemzésére és eredményeire hagyatkozom.

¹⁸⁹ 1989. évi VII. tv.

¹⁹⁰ 1992. évi XXII. tv.

megjelent a békéltető személye a szabályozásban.¹⁹¹ Ez 2002-ben kiegészült a közvetítés, illetve közvetítő alkalmazásának lehetőségével jogvitákban.¹⁹² Az egyéni viták békés rendezésének területén azonban nem jött létre állandó intézmény. Nem így történt azonban a kollektív vitákkal kapcsolatban.

A *kollektív vitákban* alkalmazható közvetítést és döntőbíráskodást tehát a rendszerváltás után létrejött Munka Törvénykönyve (Mt.) vezette be a 90-es évek elején (és egyben elindította az interpretációs problémák és ellentmondások sorát is a békéltetés, a közvetítés és a döntőbíráskodás hatáskörével kapcsolatban), azonban maga az intézmény, amely ezeket az eljárásokat gyakorolni volt hivatott, csak 1996-ban állt fel, hosszú előkészítő munka és egyeztetési folyamat eredményeképpen. Magyarország az első ország a kelet-közép-európai régióban, ahol megvalósult a foglalkoztatási viták békés rendezésének intézményesülése.¹⁹³ Mielőtt azonban rátérnénk a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat bemutatására, vessünk egy pillantást a létrehozatalát megelőző diskurzusra is, amely számos, a szolgálat hatáskörét, valamint tevékenységének sikerességét befolyásoló tényezőre rávilágít, ezek pedig nem elhanyagolhatóak az összehasonlítás kritériumainak és a tipológia szemszögéből (pl. állam szerepe, alulról jövő kezdeményezés, szociális partnerek hozzáállása és aktivitása).

Nem sokkal az Mt. megjelenése után, 1993-ban a kormány a szociális partnerek bevonásával elindított egy Társadalmi Párbeszéd című projektet, amelynek célja a modern foglalkoztatási kapcsolatok kialakítása volt. Mivel pedig a konfliktuskezelés fejlettsége nem független a foglalkoztatási kapcsolatok fejlettségétől, a projekt természetesen magában foglalta a foglalkoztatási konfliktusok békés rendezésének témakörét is. A diskurzus legfontosabb kérdése a körül bontakozott ki, hogy szükség van-e egy állandó, alternatív vitarendezésre specializálódott intézmény felállítására. A kormány által megbízott Tényfeltáró Bizottság végül pályázatot írt ki az intézmény koncepciójának elkészítésére. A beküldött hét pályázat közül négyet fogadtak el, amelyből végül három koncepció készült el.¹⁹⁴ Az alábbi táblázat a három javaslatot hasonlítja össze a legfontosabb szempontok alapján:

¹⁹¹ Az Mt.-be az 1995. évi LV. törvény 47. §-a iktatta be a 199/A. §-t, amely megengedi békéltető részvételét jogvitákban.

¹⁹² 2002. évi törvény 'A közvetítésről'

¹⁹³ Casale, 1999

¹⁹⁴ Ladó, 1999:68

16. számú táblázat:
Szakértői javaslatok egy állandó vitarendezési intézmény felállítására
Magyarországon

| | <i>A javaslatok készítői</i> | | |
|---|--|--|--|
| <i>A javaslatok szempontjai</i> | <i>Fésűs András¹⁹⁵ (Munkaügyi minisztérium)</i> | <i>Kiss György és László Gyula¹⁹⁶ (JPTE, jogászok)</i> | <i>Tóth András¹⁹⁷ (Politikatudományok Intézete, szociológus- politológus)</i> |
| <i>Hatáskör (vita típusa szerint)</i> | Érdekviták | Érdekviták | Érdekviták és kollektív jogviták |
| <i>Hatáskör (vitarendezési módszer szerint)</i> | Békéltetés, közvetítés, döntőbíráskodás | Békéltetés, közvetítés, döntőbíráskodás | Békéltetés, közvetítés, döntőbíráskodás |
| <i>Hatáskör (kiegészítő tevékenység)</i> | Tágabb a vitarendezésnél | Tágabb a vitarendezésnél | Tágabb a vitarendezésnél |
| <i>Az intézmény létrehozásának alapelve</i> | Tripartizmus | Részben tripartit, részben magán jellegű | Tripartizmus |
| <i>A működés függetlensége és pártatlanság</i> | Független működés, a pártatlanságot a tripartit jelleg garantálja | Független működés, a pártatlanságot a komplex intézményi hálózat biztosítja | Független működés, a pártatlanságot a tripartit jelleg garantálja |
| <i>Az intézmény szervezeti felépítése</i> | Tripartit elnökségek és szakértői csoportok | Állami és magánszervezetek szakértői csoportjai | Tripartit tanács, elnök és szakértői csoportok |
| <i>Finanszírozás</i> | Állami | Állami és magán | Állami |
| <i>Szolgáltatások díjai</i> | Nem ingyenes, de a díjak a piaci árszínvonal alatt lennének | Nem ingyenes, az árakat a piac határozza meg | Ingyenes |
| <i>Az intézmény tagjai</i> | Főállású és listás békéltetők, közvetítők, döntőbírók | Listás békéltetők, közvetítők és döntőbírók | Egy-két főállású tag és listás békéltetők, közvetítők és döntőbírók |

A táblázat a szerző saját összeállítása.

Mint látjuk, jelentős különbségek fedezhetők fel a javaslatok között a hatáskör, az intézmény létrehozásának alapelve, szervezeti felépítése, finanszírozása és szolgáltatásának díjai kérdésében. Általában véve megjegyezhető, hogy elsősorban a Kiss-László féle verzió táplálkozik egy teljesen más koncepcióból és tartalmaz eltérő elemeket, mint a másik két javaslat, bár az egyik legfontosabb különbség éppen

¹⁹⁵ Fésűs András (1993) Munkaügyi viták kezelése (A leendő intézmény egy lehetséges koncepciója) Budapest: Phare Társadalmi Párbeszéd Projekt

¹⁹⁶ Kiss György – László Gyula (1993) A munkaügyi vitákat kezelő intézmény koncepciója Pécs: Phare Társadalmi Párbeszéd Projekt

¹⁹⁷ Tóth András (1993) A munkaügyi vitákat kezelő intézmény koncepciója Budapest: Phare Társadalmi Párbeszéd Projekt

Tóth modelljében fedezhető fel a hatáskör kapcsán, nevezetesen ő az egyedüli, aki az érdekvitáknál nagyobb hatáskört biztosítana a szolgáltatnak. Látni fogjuk, hogy ennek a kérdésnek a későbbiek folyamán is kulcsszerepe lesz.

A három koncepcióból a Tényfeltáró Bizottságnak kellett elkészítenie a végső szakmai javaslatot. Az alábbi táblázat bemutatja, hogy az előbb említett dokumentum – vagyis hivatalos nevén a „Javaslat a munkaügyi vitákat kezelő intézmény létrehozására” – mennyiben változott a tripartit tárgyalások során, amelyek eredményeképpen végül 1996-ban megszületett a mostani szolgálat koncepciója.

*17. számú táblázat:
Tripartit javaslat egy állandó vitarendezési intézmény felállítására
Magyarországon*

| <i>A javaslatok szempontjai</i> | <i>Tényfeltáró Bizottság: Végső szakmai javaslat¹⁹⁸</i> | <i>A tripartit tárgyalások során elfogadott javaslat az intézmény felállítására</i> |
|---|--|--|
| <i>Hatáskör (vita típusa szerint)</i> | Érdekviták és kollektív jogviták | Érdekviták |
| <i>Hatáskör (vitarendezési módszer szerint)</i> | Békéltetés, közvetítés, döntőbíráskodás | Közvetítés, döntőbíráskodás |
| <i>Hatáskör (kiegészítő tevékenység)</i> | A kezdeti fázisban csak vitarendezés, később folyamatosan bővülő kiegészítő tevékenységek | Tágabb a vitarendezésnél |
| <i>Az intézmény létrehozásának alapelve</i> | Tripartizmus | Tripartizmus |
| <i>A működés függetlensége és pártatlansága</i> | Független és pártatlan | Független és pártatlan |
| <i>Az intézmény szervezeti felépítése</i> | Felügyelő szerv: Érdekegyeztető Tanács Szervezet: néhány főállású tag és listán szereplő tagok | Felügyelő szerv: Érdekegyeztető Tanács Szervezet: néhány főállású tag és listán szereplő tagok |
| <i>Finanszírozás</i> | Kezdetben állami, később tripartit finanszírozás | Állami |
| <i>Szolgáltatások díjai</i> | Ingyenes | Ingyenes |
| <i>Az intézmény tagjai</i> | Főállású és listás békéltetők, közvetítők és döntőbírók | Főállású és listás közvetítők és döntőbírók |

A táblázat a szerző saját összeállítása.

A három javaslat kapcsán megfigyelhető, hogy a hatáskör, az intézmény létrehozásának alapelve, szervezeti felépítése és szolgáltatásának díjai kérdésében akadtak lényeges különbségek az egyes elképzelések között. Most nézzük meg, hogy

¹⁹⁸ Az előterjesztés címe: „Javaslat a munkaügyi vitákat kezelő intézmény létrehozására”

a Tényfeltáró Bizottság milyen koncepciót állított össze, melyik kérdésben melyik javaslatot helyezte előtérbe. A táblázatból kitűnik, hogy a bizottság az alábbi javaslatok mellett tette le a voksát:

- bővebb, a kollektív jogvitákat is magában foglaló hatáskör,
- az intézmény létrehozásának alapelve a tripartizmus,
- tripartit felügyelet alatt működő, néhány főállású és listás tagokból álló szervezeti felépítés,
- ingyenes szolgáltatások,
- vegyes, kezdetben állami, majd később tripartit finanszírozás.

Ezzel a koncepcióval vessük most össze a végső eredményt, amely az elhúzódó, a szociális partnerek közötti feszültségek és összeütközések közepette lefolyt tripartit tárgyalások során született. A leglényegesebb különbség a hatáskört érinti, mivel a végső verzió csak érdekvitákra terjeszti ki az intézmény jogosítványát (ennek pedig kulcsszerepe van az intézmény eredményességének kérdését illetően). Érdekes, hogy végül a vitarendezési módszerek közül a békéltetés kiesett, maradt a közvetítés és döntőbíráskodás, aminek valószínűleg az a magyarázata, hogy ekkor még a békéltetést jellemzően a jogvitákhoz utalta a magyar szabályozás (2000 óta már jogvitákban is van közvetítés). Szintén a hatáskörhöz kapcsolódik, hogy a vitarendezésnél tágabb tevékenységi kört biztosított az új intézménynek, már a működés kezdetétől, ami szintén fontos tényező lesz az eredményesség szempontjából. Mindenképpen fontos azonban pár mondatban kitérni az végső verzió mögött megbújó, már említett feszültségekre, amelyek sokat elárulnak a szociális partnerek hozzáállásáról és a kormány szerepéről (ezek vizsgálata pedig a későbbi tipológia szempontjából elengedhetetlen).

Maga a tágabb kezdeményezés, vagyis a magyar foglalkoztatási kapcsolatok fejlesztésének feladata nem csak állami szinten fogalmazódott meg, hanem a munkaadók és a munkavállalók körében is, a kormány pedig velük közösen indította el a társadalmi párbeszédet. Annak felismerése, hogy célszerű lenne létrehozni egy olyan állandó intézményt, amely a foglalkoztatási viták békés rendezését hivatott elősegíteni, szintén tripartit jellegűnek tekinthető, mivel a kormány és a szociális partnerek is támogatták az elgondolást – elviekben. A gyakorlat ugyanis – mint az a tárgyalások során kiderült – számos ellenérzést vetett fel, elsősorban a munkaadók, de bizonyos kérdésekben a kormány részéről is. A tripartit tárgyalások első fordulóján a

„munkáltatói oldal demonstratívan távolmaradt”, míg a „munkavállalói oldal egyértelműen támogatását fejezte ki és sürgette a szolgálat mielőbbi létrehozását”.¹⁹⁹

A következő tárgyalási fórumra – három hónappal később – a Munkaügyi Minisztérium feladata volt az előterjesztés kidolgozása, amely egyrészt alig pár oldalt tett ki, nem dolgozott ki részleteket, vagyis a kormány láthatóan nem siettetett a folyamatot. Sőt, az előterjesztés visszalépést jelentett abban a tekintetben, hogy visszatért ahhoz a korábbi kérdéshez, miszerint valóban szükség van-e hasonló intézmény létrehozására, valamint megkérdőjelezte a felügyelet tripartit elvét is. Csak egy év múlva került sor a javaslat részletesebb kidolgozására – ennek során kívülálló szakembereket is bevontak a munkába –, amelynek megvitatása során érzékelhető volt a szakmai koncepciót kidolgozó szakemberek elégedetlensége a minisztériumi állásponttal, és a szociális partnerek között is számos ellentét fogalmazódott meg. A minisztérium a szűkebb hatáskör (kizárólag érdekviták) mellett tette le a voksot (ezt az álláspontot képviselte a bírói szakma, amelynek képviselői nyomást gyakoroltak a kormányra), a döntőbíráskodást módszerét pedig gyakorlatilag kivette volna a szolgálat eszköztárából, és nem tekintette alapvető fontosságúnak a szolgálat független intézményi voltát. Jelentős fejleménynek tekinthető, hogy ekkor már a munkáltatói oldal is támogatta a szolgálat létrehozását, viszont – a kormány álláspontjához hasonlóan – megkérdőjelezték az intézmény szervezeti és működési függetlenségét; ragaszkodtak hozzá, hogy a szolgálat az ÉT-n belül jöjjön létre tripartit irányítással. A munkavállalói oldal ezzel szemben a tágabb hatáskört, a szervezeti függetlenséget és a döntőbíráskodás megtartását támogatta. Végül kompromisszum született a felek között annyiban, hogy egy tripartit szakértői bizottság kezébe tették le a vitatott pontok és a végső javaslat kidolgozását. Hogy mennyire nehézkes volt érdemi kompromisszumot elérni, azt mi sem bizonyítja jobban, mint hogy a bizottság nem tudott egy közös javaslattal előállni, hanem két különálló koncepciót rakott le az asztalra: egyiket a munkáltatók készítették, másikat a munkavállalói oldal és a kormány közösen dolgozták ki. Figyeljük meg, hogy bár eddig a kormány hozzáállását a munkavállalói érdekek és célok háttérbe szorítása jellemezte a munkáltatók és a jogászok érdekeinek javára, addig most előbbiekkal együttműködve dolgozott. A két előterjesztés több kérdésben eltéréseket mutatott, többek között az intézmény szervezeti és működési függetlenségének témájában,

¹⁹⁹ Ladó, 1999:81

amely nem először volt vita tárgya, a szolgálat kiegészítő tevékenységének kérdésében, valamint abban, hogy mennyiben legyen szabályozott a harmadik személy kiválasztása. Az egyeztetések vége felé közeledve azonban nem lehetett megkerülni a végső terv kidolgozását, ami végül egy olyan hibrid koncepció alakját öltötte, amelyben mindkét előterjesztés bizonyos elemei bekerültek, vagyis egyik fél javaslata sem „győzött” maradéktalanul, illetve ha úgy tetszik, mindkét fél nyert, mivel konszenzusos megállapodás keretében jött létre a végső javaslat (ennek részleteit láthatjuk az előző táblázatban *A tripartit tárgyalások során elfogadott javaslat az intézmény felállítására* cím alatt). Ez az előterjesztés, ami két év egyeztetői munka eredményképpen született meg és amelyet az ÉT 1996-ban fogadott el, gyakorlatilag a szolgálat szervezeti és működési szabályzatának felelt meg. A számunkra legfontosabb tényezők közé tartozik, hogy

- a szolgálat végül csak érdekvitákban való eljárásra kapott felhatalmazást,
- a döntőbíráskodás bekerült az eljárások közé,
- hatásköre tágabb lett a vitarendezésnél,
- a szolgálat szervezeti és működésileg független intézményként állhatott fel,
- állami finanszírozás valósult meg.

Ladó Mária, aki maga is részt vett a hosszúra nyúlt egyeztetési folyamatban, úgy értékelte, hogy „a munka világában aligha született szakmailag alaposabban előkészített, s a tripartit érdekegyeztetésben ennél kiérleltebb intézmény” és „nem érdemes – még a kutató kívülről érdeklődésével sem – összehasonlításokat tenni, vajon mennyiben valósult meg az eredeti szakmai koncepció, illetve hogy mennyit torzult az érdekegyeztetés során”²⁰⁰ Jómagam, elismerve és tiszteletben tartva a szakértő első kézből való tapasztalatait és véleményét, mégis úgy gondolom, hogy több szempontból is vitatkoznék a fenti kijelentéssel. Egyrészt az egyeztetések elhúzódása sok esetben nem a részletes megvitatásnak volt köszönhető, hanem a munkáltatói oldal nem támogató jellegű hozzáállásának, a sorozatos visszalépéseknek korábbi problémákhoz, illetve a kormány kezdeti késleltető politikájának. Másrészt csökkenti a jól kidolgozottság érzését az a tény is, hogy a szolgálat működésének eredményessége ezt nem támasztja alá, illetve nem erősítette meg az elmúlt másfél évtized tapasztalatai alapján. Úgy vélem, ha választ akarunk találni a szolgálat működési gondjaira, akkor éppen, hogy szükségünk van bizonyos elemzésekre, amelyek egyébként jelen dolgozat tárgyát is képezik. Láttuk tehát, hogy a kormány

aktívan részt vett a tárgyalási folyamatban, amelynek célja a szolgálat felállítása volt, és megfigyelhettük a szociális partnerek közötti feszült hangulatot is, amely sok esetben akadályozta az együttműködést, mindenekelőtt a munkáltatók oldalára jellemző elutasító magatartás miatt. Mindezzel együtt megállapíthatjuk, hogy a szolgálat végül is egy háromoldalú társadalmi összefogás eredményeképpen született meg.

5.5.6 A harmadik időszak összehasonlító elemzése

A második világháborút követő időszakra napjainkig bezárólag – az első vizsgált időszakkal ellentétben és a második vizsgált időszakhoz hasonlóan – inkább a divergencia volt jellemző a vitarendezési rendszerek (újja)alakulásában. Abban a tekintetben is meglehetősen eklektikus képet mutatnak az egyes országok gyakorlatai a foglalkoztatási viták rendezési struktúrájának ki- illetve újjáépítésével kapcsolatban, hogy a kollektív, illetve az egyéni viták területét vizsgáljuk-e. Egyes országokban ugyanis a kollektív viták békés rendezésének rendszere nem, vagy csak alacsonyabb szinten került újjászervezésre, az egyéni vitarendezési struktúrákat tekintve pedig helyenként régi elemek felélesztésével és kibővítésével, más esetben viszont új elemekkel és eljárásokkal is találkozhatunk. Ebben az időszakban mind a kollektív, mind az egyéni vitarendezési struktúrák esetében sokkal kevésbé lehetünk tanúi meghatározó külső hatásnak, illetve az egyes országok egymásra gyakorolt hatásainak, amelyek befolyásolták az új rendszerek kialakulását, mint a megelőző időszakokban.

Egyéni viták

Nagy-Britanniában ebben az időben, a kor tendenciáit némiképp megelőzve, egyre jobban kezdtek előtérbe kerülni az elbocsátás kérdése körül kialakuló egyéni jogviták, ami a brit kormányt is a foglalkoztatási kapcsolatok rendszerének továbbfejlesztésére, a kapcsolatok minőségének emelésére és a konfliktusok hatékony és békés rendezésének előmozdítására készítette. Ennek köszönhetően született meg a 70-es évek legelején az a szabályozás, amely bevezette az egyéni vitarendezés alternatív útját, és végül az intézmény, nevezetesen az ACAS, amely alkalmas volt

²⁰⁰ Ladó, 1999:90

ennek az alternatívának a kivitelezésére. A huszadik század második fele tehát óriási előrelépést hozott a brit vitarendezési rendszerben az alternatív módszerek bevezetésével az egyéni viták területén. Fontos mozzanat továbbá, hogy itt nem egy hosszú és folytonos történelmi fejlődési út állomásáról van szó (mint a kollektív viták rendezése esetében), hanem a kor foglalkoztatási problémáinak felismeréséről és az ebből a felismerésből adódó állami kezdeményezésről. Érdekes módon ez a lépés felülről, vagyis a kormánytól, illetve az általa kijelölt bizottságtól érkező javaslatként kapott teret, és nem a szociális partnerek kezdeményezése, illetve a velük való együttműködés révén. Azonban az állam ismét csak a kezdeményezés és a kivitelezés szintjén folyt bele a változásokba, a létrehozott folyamatoknak, eljárásoknak nem vált aktív szereplőjévé.

Hollandiában az egyéni viták alternatív rendezésének kapcsán több konstruktív fejleménynek is tanúi lehetünk a 80-as években, ezek azonban inkább az addigi rendszer finomításának, hatékonysága növelésének érdekében tett lépéseknek tekinthetők, mintsem valódi tartalmi módosításoknak. Még emlékszünk, hogy az egyéni vitarendezési struktúra gyökerei nem messzire, csupán a 40-es évekre és idegen, külső kezdeményezésre nyúlnak vissza, vagyis Hollandiában az egyéni vitarendezés fejlődésének területén nem lehetünk tanúi történelmi múltra visszatekintő folytonosságnak, a huszadik század második felének rendszere és a jelenleg is működő Munkaügyi Hivatalok nem rendelkeznek a második világháború előtti időszakra visszanyúló gyökerekkel.

Belgiumban az egyéni viták terén jelentős változás történt ebben az időszakban. A 60-as években a kormány egyszerűsíteni és hatékonyabbá akarta tenni az egyéni viták békés rendezésének struktúráját a növekvő számú hasonló konfliktusok miatt, ezért az addigi Békéltetőbíróságokat úgynevezett Munkaügyi Bíróságokká alakította át (1970), amelyek két szempontból tértek el elődjüktől. Egyrészt minden szociális jellegű vita hozzájuk került, vagyis központosítottá vált az egyéni jellegű foglalkoztatási viták rendezése, másrészt pedig megszűnt a bíróságon belüli békéltetés lehetősége, illetve feladata, amellyel a Békéltetőbíróságok korábban rendelkeztek. Megszakadt tehát a fejlődési folytonosság, amely a 19. század elején indult el a francia modell átvételével, mivel annak egyik meghatározó tevékenysége és szerepe, a békéltetés eltűnt az új intézményekből a 70-es évek kezdetétől.

Franciaországban beszélhetünk a „leghosszabb folytonosságról”, vagyis a legkorábbra visszanyúló gyökerekről az egyéni viták alternatív rendezésének

területén, amelyeket nem téptek el az évtizedek, évszázadok. A Békéltetőbíróóságok ugyanis nagyobb törések nélkül éltek túl a háborúkat és a válságokat, szervezetük és működésük alapjait pedig még a 19. század legelején fektették le. A második világháború utáni évtizedekben azonban ők sem menekülhettek meg a reformoktól, a foglalkoztatási kapcsolatok és konfliktusok egyre bonyolultabbá váló jogi háttére arra késztette a kormányt, hogy hatékonyabbá és professzionálisabbá tegye a testületeket. A reform felülről érkezett és elsősorban szervezeti változásokat hozott magával, de nem módosította a testületek alapvetően bipartit jellegét – a testületeket továbbra is a szociális partnerek képviselői alkották, nem kapott helyet független jogi szakértő az eljárásokban –, abban sem lett változás, hogy az állam továbbra sem vállalt aktív részvételt a vitarendezésben.

Magyarország esete kicsit nehezebb az összefoglalás szempontjából, mivel itt nagyon összetett időszakról van szó, amelyre távol sem jellemző a töretlen fejlődés. Közvetlenül a világháború után pár évig pozitív fejleményeknek lehetünk tanúi (pl. kétlépcsős rendezés alakult ki, az üzemi bizottságok és a munkaügyi bíróságok szereplésével), ezek kifutására azonban nem maradt idő, mivel 1949-től a szocialista ideológia vette át az irányítást a foglalkoztatási kapcsolatok területén is. Az 50-es évektől a Munka Törvénykönyve hivatalosan is központi szabályozás és politikai ellenőrzés alá vonta a foglalkoztatási kapcsolatok összes aspektusát, Ez a kollektívára helyezte a hangsúlyt, az egyéni jogviszonyok háttérbe szorultak. Léteztek egyeztető bizottságok a vállalatokon belül, de ezek a testületek mind olyan környezetben működtek, amely tagadta az egyéni érdekellentétek jelenlétét, ezért a formák legtöbb esetben tartalom nélkül működtek. A vitarendezésre hivatott testületek valódi feladata általában a „szocialista erkölcs” tanításában merült ki. Változások csak a 60-as években kezdődtek el, amelyek közül a vállalati döntőbizottságok megjelenése volt a legszámottevőbb, és bár működésük függetlensége megkérdőjelezhető, mégis viszonylag hatékonyan, a vállalaton belül rendezni tudták a viták nagy részét. A rendszerváltással új korszak nyílt a vitarendezésben is, a jogvitákban megjelent a békéltetés alternatívája (1995), majd később a közvetítés is (2000). Állandó intézmény azonban nem jött létre az egyéni viták rendezése területén. Ami a szerves fejlődés mozzanatait illeti, a jelenlegi rendszer nem kapcsolható össze sem a szocialista reformok időszakában született vállalati döntőbíróóságok intézményével, sem a szocialista berendezkedés előtti, a huszadik század első felében alkalmazott

eljárásokkal, illetve az akkor működő struktúrával, ezért szerves fejlődésről nem beszélhetünk ebben az esetben.

Az összefoglaló sok érdekes meglátást rejt magában, ha összehasonlítjuk az egyes országok egyéni vitarendezésre vonatkozó fejlődését a huszadik század második felében. A **történeti fejlődés folytonosságának** szempontjából gyakorlatilag csak Franciaországban beszélhetünk töretlen fejlődésről, mivel a háború utáni évtizedekben és jelenleg is a kétszáz éves múlta visszatekintő Békéltetőbíróságok járnak el egyéni vitákban. Hollandiában a fejlődés csak a 40-es évektől tekinthető töretlennek, mivel az akkor létrejött intézmények adják a mai rendszer alapját. Hollandia egyéninek tekinthető abból a szempontból, hogy külső hatásra, ráadásul kényszerítő külső hatásra (német megszálló hatalom intézkedése alapján) létrejött intézmények és eljárások szilárdultak meg a háború után. Nagy-Britanniában és Belgiumban jelentős változások történtek az egyéni vitarendezés terén, amelyek befolyásolták a fejlődés folytonosságát. Nagy-Britanniában ez érdekes módon éppen azt jelentette, hogy megszűnt az a rendszer, amely a 19. század végétől nem tette lehetővé az egyéni viták alternatív rendezését, vagyis a második világháborút követő évtizedekben lehetőség nyílt a békés rendezési eljárások alkalmazására. Belgiumban ezzel szemben éppen elvesztette a békés rendezésre való jogot az addig ezt a feladatot is ellátó intézmény. (A későbbiekben azonban látni fogjuk, hogy a kollektív viták rendezésére szolgáló intézmény viszont nagyrészt átvette ezt a hatáskört, ami végül azt eredményezte, hogy bár látszólag ellentétes tendenciák valósultak meg Nagy-Britanniában és Belgiumban, a végső eredmény hasonló struktúrát mutat.) Magyarország esetében egyrészt természetesen a szocialista fordulat okozott fél évszázados törést, másrészt azonban nem beszélhetünk történeti folytonosságról a rendszerváltást követően kialakuló egyéni vitarendezési rendszert illetően sem, mivel ezek nem nyúltak vissza a második világháború előtti gyökerekig, de a 60-as évek reformjaival párhuzamosan kialakult intézményekhez és eljárásokhoz sem. A rendszerváltás után kialakult és ma is működő **magyar gyakorlat az egyéni viták békés rendezésében némiképp elmaradottnak tekinthető a nyugati példákhoz képest**, mivel ez a terület (mint később látni fogjuk) egyrészt nem integrálódott a kollektív viták alternatív rendezésére szakosodott intézmény hatás- és feladatkörébe (ahogyan a brit és a belga rendszerben), másrészt nem alakult ki állandó struktúrája sem (ahogyan Hollandiában és Franciaországban).

Az **eljárásokat** tekintve továbbra is a békéltetése a fő szerep, kiegészítve a döntőbíráskodással, a közvetítés fogalmával azonban nem találkozunk. Továbbra is az egyéni vitarendezési rendszer általános jellegzetessége, hogy alakulását elsősorban **felülről jövő kezdeményezések** befolyásolják. Ezekről a tényezőktől eltekintve azonban lényegesen **alacsonyabb fokú konvergenciát** figyelhetünk meg a területen, mint az első és a második vizsgált időszakban, vagyis a 19. század folyamán és a huszadik század első felében. Ehhez nyilván az is hozzájárul, hogy immár kevesebb a külső hatás, az egyes országok rendszerei egymástól függetlenebbül formálódnak.

Kollektív viták

Nagy-Britanniában a második világháborút követően ugyan még nagyjából egy évtizedig fennálltak a megszorító intézkedések, a 60-as években azonban nagyjából visszaállt a régi struktúra. Az újjászervezésben az állam is szerepet vállalt a foglalkoztatási kapcsolatokat vizsgáló és azok javítására javaslatokat megfogalmazó bizottság útján, amelynek eredményeit integrálta is a törvényhozás során (lásd az alternatív vitarendezés kiterjesztése egyéni vitákra), ennél aktívabban azonban továbbra sem avatkozott be a vitarendezési mechanizmusok működésébe. Ezzel párhuzamosan pedig újjászerveződtek kétoldalú, a szociális partnereket felölelő együttműködés keretében a korábbi önkéntes vitarendezési eljárások és békéltetői/döntőbírói testületek. Az új struktúra alapjául gyakorlatilag a 19. század végi (1896) jogszabály szolgált, vagyis viszonylag töretlen fejlődési utat figyelhetünk meg a kollektív vitarendezésben, amelybe a háborúk sem tudtak drasztikus változtatásokat beleerőltetni. Az egyéni viták fejlődése során már említett ACAS magába olvasztotta a kollektív viták békés rendezésének szolgálatát is, az intézmény 1975-ben megteremtett jogi alapjai pedig magukban foglalják a 19. század végi és a 20. század eleji szabályozásokat is. Olyan struktúrával állunk szemben, amely egyértelmű történelmi folytonosságot tükröz.

Hollandiában teljesen más fejleményekkel találkozunk, mint a brit példa kapcsán, itt ugyanis 1945-öt követően a kollektív viták békés rendezésének régi struktúrája, amely törést szenvedett a második világháborúban, nem tudott újjáépülni, illetve új rendszer sem jött létre. A 60-as években itt is történtek kezdeményezések a kormány részéről új eljárások kidolgozására, ezek azonban a szociális felek kölcsönösen ellenséges és bizalmatlan hozzáállása miatt megbuktak. A kérdés ezután

inkább csupán akadémiai szinten maradt vitatéma, döntéshozói szinten nem került sor további lépésekre egy új rendszer létrehozásával kapcsolatban.

Belgiumban a kollektív vitarendezés struktúrájának újjászervezésével kapcsolatban a brit példához bizonyos szempontból hasonló fejleményeket figyelhetünk meg, mivel a második világháborút követően itt is jelen volt a társadalmi összefogás a vitarendezési struktúra újjáépítése, újjászervezése kapcsán. A szociális partnerek azokat az eljárásokat és intézményeket élesztették újjá, amelyekben korábban is aktívan és önkéntes jelleggel vettek részt, a kormány pedig biztosította a fenti mechanizmusok számára a jogi hátteret. (Gondoljunk arra, hogy 1945-ben helyezték törvényi alapokra a Paritásos Bizottságok működését.) Azok a második világháborút megelőzően létrehozott intézmények azonban, amelyek csupán felülről jövő kezdeményezésként, az állam aktívabb szerepvállalását tükrözve jöttek létre, de a munkavállalók és a munkaadók aktív részvétele nélkül (lásd a Békéltető Bizottságok), nem éledtek újjá. Nagy-Britanniához hasonlóan tehát itt is jellemzően töretlen fejlődésről beszélhetünk, hiszen a régi-új intézmények gyökerei a 20. század elejére nyúlnak vissza. Annyiban mindenesetre eltér a belga példa a brittől, hogy itt az állam nem csupán az intézményes keretek megteremtésében vett részt, hanem facilitátori szerepet betöltve tevékenykedett az újraépülő struktúrában, aktívabb szerepet vállalva a működésben és az ellenőrzésben is. Az aktívabb szerepvállalást a Paritásos Bizottságok és a Szociális Közvetítő intézménye kapcsán is megfigyelhetjük.

Franciaországban a kollektív vitarendezés rendszere régi és új elemeket is integrálva szerveződött újjá a második világháború után, azonban ez a rendszer állandó elemeket nem tartalmazott, így a francia modellben – a hollandhoz hasonlóan, illetve a brit és a belga gyakorlattól eltérően – máig nem működik állandó intézmény a kollektív viták alternatív rendezésének területén. Az újjászervezés jellemzően a kormány felülről jövő kezdeményezésének keretében valósult meg, a munkavállalók és a munkaadók aktív részvétele és támogatása nélkül, vagyis itt nem beszélhetünk társadalmi összefogásról. Mivel az új rendszer régi elemeket is tartalmazott, ezért elvileg részben megvalósult a töretlen fejlődés, azonban itt valójában nem annyira fejlődésről beszélhetünk, mint inkább arról, hogy a struktúra bizonyos mechanizmusai, amelyek végigkísérték az egész huszadik századot, végig népszerűtlenek maradtak és nagyon alacsony határfokon működtek. Azaz inkább a hasonló eljárások töretlen sikertelenségét figyelhetjük meg. A kormány nem csak az intézményes keretek és eljárások megteremtésében, hanem a gyakorlatban is aktív

szerepet vállalt; a befolyásolást és az ellenőrzést a békéltető bíróságokon belül a kormányhivatalnok által betöltött elnöki poszt biztosította, valamint az a lehetőség, hogy a Munkaügyi Minisztérium közvetítésre kötelezhette a feleket. A kötelező elemek ugyan 1982 után megszűntek, de ez a változás sem növelte a rendszer népszerűségét és hatékonyságát, az alternatív vitarendezés eljárásai nem tudtak tér nyerni a huszadik század második felében sem.

Magyarország esetében, ahogyan azt már az egyéni viták fejlődésének összefoglalásánál is megjegyeztük, igen összetett időszakot kellett áttekintenünk. A második világháború után a kollektív viták terén is megindult a – tiszavirág életű – fejlődés, korábban már létező, de később kényszerből megszüntetett és most újra megjelenő vívmányok bevezetésével (pl. kollektív szerződések elismerése, minimális munkabér megállapítása), azonban ezeket gyorsan felülírta a 40-es évek végétől megvalósuló szocialista berendezkedés. A szociális partnerek közötti érdekellentétek tagadása értelemszerűen a konfliktusok tagadásához vezetett, a kollektív vita fogalma kiüresedett. Bár a 60-as évektől tanúit lehetünk gazdasági reformoknak és a jogvitákban való alternatív vitarendezés fejlődésének, kollektív téren nem történt előrelépés. Bár a 80-as években már akadtak lyukak a szocialista ideológiában, és a vezetők egy részének számára világossá vált, hogy az érdekellentétek és konfliktusok nem lehetetlenek a munkaadók és a szakszervezetek között, intézmény vagy eljárás kiépítésre nem került sor, a kollektív viták békés rendezése egészen a rendszerváltásig váratott magára. Az 1992-es Munka Törvénykönyve bevezette a közvetítés és döntőbíráskodás fogalmát és módszerét a foglalkoztatási kapcsolatokba, majd három évvel később a békéltetést is. Hosszú ideig előbbiek csak érdekvitákban, utóbbi pedig csupán jogvitában kaphatott helyet, 2000-től a közvetítés is alkalmazható egyéni jogvitákban. Az állandó intézmény, amely a kollektív viták békés rendezését hivatott szolgálni, 1996-ban jött létre a három oldal egyeztetéseinek eredményeképpen, bár maga a kezdeményezés a kormánytól eredt, a munkavállalók nyilvánvaló, a munkaadók lényegesen alacsonyabb szintű támogatása mellett. A Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ) nem egy korábbi intézmény felélesztéséből született, hanem a kor kihívásainak és a nyugati minták figyelembe vételével jött létre, vagyis nem szerves folytatása egy korábbi, a szocialista berendezkedés előtti struktúrának. A szolgálat tehát több mint egy évtizedes múltra tekinthet vissza jelenleg, és bár vitarendezési tevékenysége hatékony, társadalmi hatását tekintve a rendkívül alacsony esetszám miatt marginálisnak tekinthető.

A fenti összefoglaló alapján láthatjuk, hogy a második világháborút követően a vizsgált országok között meglehetősen különböző módon alakult a kollektív viták békés rendezésének intézményesülése. Egyes helyeken létrejöttek, illetve újjáalakultak állandó intézmények, míg más helyeken teljesen megszűnt a kollektív vitarendezési struktúra állandó jellege. A már a korábbi időszakban is jelentkező, a háborús helyzet okozta feszültségek és kényszerek konvergáló hatása ellenére is jelenlévő **divergencia** tehát **megmaradt, bár ismét fellelhetők hasonló jegyek** egyes országok között, ami a tipizálásnál segítségünkre lehet. Ebben a periódusban **jóval kevesebb és kisebb súllyal latba eső külső hatásról beszélhetünk**, mind a kényszerítő jellegű hatásokat, mind az egyes rendszerek egymásra hatását, kölcsönös inspirációját tekintve.

Az intézmények és eljárások **történelmi fejlődésének folytonossága** szempontjából elég vegyes képet mutatnak az országok. Nagy-Britanniában a kollektív viták rendezésének intézménye gyakorlatilag törés nélkül fejlődhetett-fejlődött, a mai szolgálat, vagyis az ACAS gyökerei a 19. század végére nyúlnak vissza, jelentősebb modernizációja a 70-es évek elején zajlott, jelenlegi jogszabályi és működési alapja a korábbi szabályozásokra épült. Belgiumban hasonlóképpen tanúi lehetünk a régi intézmények újjáélesztésének 1945 után, a ma működő Paritásos Bizottságok elődjai már a század első felében is léteztek, vagyis a fejlődés nem tört meg a világháború és a társadalmi konfliktusok hullámain. Hollandiában ezzel szemben éppen, hogy nem beszélhetünk töretlen fejlődésről, mivel a második világháborút követően nem került sor a kollektív viták addig is hányatott, többször átszervezett és sikereiben nem bővelkedő intézményeinek újjászervezésére. A fejlődés itt tehát megtört, úgy tűnik, véglegesen, hiszen ma sem működnek állandó intézmények ezen a területen, és a meglévő eljárások hatása is inkább marginálisnak tekinthető. Franciaország vegyes képet mutat, mivel itt csupán bizonyos elemek újjáépítéséről beszélhetünk – amelyek új elemekkel is kiegészültek –, azonban nem találkozunk intézményi folytonossággal, mivel 1945 óta nincs állandó intézménye a kollektív vitarendezési struktúrának. Magyarország esetében a töretlen fejlődés kérdése a nyugatitól eltérő megvilágításba kerül, mivel itt a második világháborút követően csaknem fél évszázadon keresztül nem demokratikus keretek között működtek a foglalkoztatási kapcsolatok, és így maga a vitarendezési struktúra sem. Azonban ha a demokratikus átmenetet követő fejleményeket vetjük össze az 1945 előtti, illetve az 1968 után kialakult struktúrával (mivel itt már működtek

vitarendezési intézmények és eljárások, bár megítélésük, mint láttuk, nem egységes a kutatók körében), mégis megpróbálhatunk értelmet adni a töretlen fejlődés kérdésének. Megállapíthatjuk azonban, hogy sem ezzel, sem azzal az időszakkal, illetve azok jellemzőivel összevetve nem találunk rokonságot a mai és a korábban működő rendszerek között. Vagyis a magyar esetben egyértelműen nem beszélhetünk töretlen fejlődésről. Ez a konklúzió összefügg azzal, hogy a jelenlegi szolgálat, vagyis az MKDSZ megszületésénél a külföldi gyakorlat mellett a magyar hagyományok figyelembevétele jóval kisebb hangsúlyt kapott.

A **társadalmi szereplők hozzáállása** az újjáépítéshez szintén meglehetősen eltérően alakult és nagyon fontos szerepet játszott a modern struktúra kialakulásában és megszilárdulásában. Hasonlóképpen fontos tényező az **állami beavatkozás** és magatartás kérdése is. Míg Nagy-Britanniában és Belgiumban tanúi lehetünk társadalmi összefogásnak és együttműködésnek a kollektív vitarendezési struktúra ki-, illetve újjáépítésében, addig Franciaországban és Hollandiában, valamint Magyarországon ezek az elemek jóval hangsúlytalanabbak, illetve inkább a szociális partnerek bizalmatlan, versengő és nem együttműködő hozzáállását figyelhetjük meg. Az állami kezdeményezés és beavatkozás tényezőjét tekintve megállapíthatjuk, hogy az mindenütt jelen van, bár az állam részvétele magában a rendszer működésében, illetve az eljárásokban már jelentős eltéréseket mutat. Érdekes megfigyelni, hogy bár az állam részéről tehát mindenhol történtek kisebb-nagyobb kísérletek a kollektív vitarendezési rendszer újjászervezésére, ezek igazán akkor jártak sikerrel – és nem csak létrehozásuk, de későbbi működésük tekintetében is – amennyiben a szociális partnerek együttműködő magatartásával párosultak. Ahol utóbbi hibádzott, így tehát Hollandia és Franciaország esetében, ott nem is jött létre állandó intézmény. Magyarország esete különálló annyiban, hogy itt az állami, vagyis felülről jövő kezdeményezés integrálta a szociális partnereket a társadalmi párbeszédbe és ennek során létre is jött egy állandó vitarendezési intézmény, azonban a társadalmi együttműködést átható bizalmatlanság és feszült viszony végül olyan rendszert hozott létre, amely nem tudott, illetve nem tud eredményesen működni.

Az **eljárások** alkalmazott típusai kapcsán megállapíthatjuk, hogy általában a békéltetés a fő szerep, amelyet lépcsős rendszerben egészít ki a döntőbíráskodás (vagyis csupán sikertelen békéltetés után kerülhet rá sor). A közvetítés fogalmával kevés helyen találkozhatunk (pl. Magyarország, Franciaország), de ez volt a jellemző tendencia az egész történeti fejlődés során, a kezdetektől a mai napig.

A fenti elemzésből kitűnik, hogy mind az egyéni, mind a kollektív viták békés rendezésének rendszerét tekintve sokkal inkább divergenciát, mint konvergenciát figyelhetünk meg az egyes ország struktúrái között, azonban ismét tanúi lehetünk bizonyos hasonlóságoknak, tendenciáknak, amelyek alapot teremtenek a klasszifikáláshoz és a tipológia-alkotáshoz. Ezek a hasonlóságok azonban nem szükségszerűen magában a rendszer jellegzetességeiben rejtőznek, hanem sokkal inkább a rendszer háttérében álló, annak kialakulását és működését meghatározó mozgatórugókban. A történeti összehasonlító áttekintés és elemzés ugyanis rámutatott arra, hogy bár a vizsgált országok rendszerei nagyon vegyes képet mutatnak, magát a fejlődés menetét és az alternatív vitarendezés eljárásainak intézményesülését, hatékonyságát nagymértékben befolyásolta elsősorban az alulról jövő kezdeményezések, a szociális partnerek önkéntes együttműködésének jelenléte, valamint az állam támogató magatartása, amely integrálta ezeket az önkéntes elemeket a jogi szabályozásba és az intézményrendszerbe. Ennek alapján, ahogyan arra már a történeti elemzések során is utaltunk, Nagy-Britannia és Belgium között találunk jelentős hasonlóságokat, valamint Franciaország és Hollandia között, Magyarország pedig jóval inkább ez utóbbi páros alkotta csoportba sorolható. Nagy-Britannia és Belgium esetében tanúi lehetünk az alulról jövő kezdeményezéseknek és önkéntes békéltető testületek működésének (vagyis a szociális partnerek aktivitásának, részvételének és együttműködő hozzáállásának), míg Franciaország, Hollandia és Magyarország esetében inkább a felülről jövő kezdeményezések sokasága, illetve a szociális partnerek önkéntes testületeinek és az együttműködés alacsony foka a jellemző. További eltérés a két csoport között, hogy míg előbbire a kollektív viták békés rendezésének gyakorlatilag töretlen fejlődése jellemző, addig utóbbiaknál – a világháborúk kapcsán is, de a szociális partnerek ellenséges és passzív hozzáállása, valamint az állam tehetetlensége miatt is – olyan töréseket figyelhetünk meg, amelyek megakadályozták a szerves fejlődést. A jelenlegi rendszerek összehasonlító elemzése kapcsán (amelyre a következő fejezet vállalkozik) ezeket a több mint egy évszázadon keresztül megfigyelhető fejlődési hasonlóságokat és különbségeket, valamint az általuk sugallt tipizálási lehetőséget összevethetjük a ma működő rendszerek intézményi sajátosságaival és az ezek alapján kimutatható tipizálási lehetőséggel.

6. fejezet

A békés vitarendezés jelenlegi szabályozásának és intézményeinek jellemzői

A történeti összehasonlító áttekintést követően most rátérünk a jelenlegi rendszerek bemutatására, az alábbi komparatív szempontok alapján összevetve őket:

- A foglalkoztatási viták alternatív rendezésének fogalmai és módszerei
- A vitarendezési intézmények hatásköre és feladatai
 - kollektív viták terén
 - egyéni viták terén
- A vitarendezési intézmények személyi háttere
- A vitarendezési intézmények képzései

A fenti aspektusok alapján történő komparatív elemzés arra is módot ad, hogy – az egyes rendszerek sajátosságainak megismerésén és összehasonlításán túl – választ kapjunk egy további fontos kérdésre. Nevezetesen arra kaphatunk választ, hogy van-e olyan aspektus, amely alapján kirajzolódnak bizonyos csoportosítási tendenciák az egyes országok között, azaz van-e olyan szempont, amely hozzájárulhat a foglalkoztatási AVR rendszerek tipológiájának kialakításához.

6.1 A foglalkoztatási viták alternatív rendezésének fogalmai és módszerei

6.1.1 Nagy-Britannia

A brit jogszabályok nem tartalmazzak pontos leírást a kollektív viták fogalmával, illetve annak szereplőivel kapcsolatban, vagyis a kollektív és egyéni viták közötti megkülönböztetés nincs törvényileg szabályozva. A gyakorlatban azonban azt a vitát tekintik kollektívnek, amelyben a munkavállalók érdekszervezete, általában a szakszervezet kerül konfliktusba egy vagy több munkáltatóval. Előfordulhat azonban az is, hogy egy egyéni vitában a szakszervezet képviseli a munkavállalót a Foglalkoztatási Bíróság (Employment Tribunal) előtt, tehát a kollektív és egyéni viták közötti határvonal nem tekinthető szigorúnak, sok esetben a viták besorolása a felek döntésén múlik.²⁰¹

²⁰¹ Dickens, 2006

Az érdekvita és a jogvita fogalma sem válik el élesen egymástól, a jogszabályok és a kollektív szerződések nem tesznek különbséget a szerződésben szereplő feltételek értelmezésével és alkalmazásával, illetve új kollektív feltételek bevonásával kapcsolatos viták között. (A hagyományos megközelítés szerint az érdekvita új kollektív feltételeket érint, míg a jogvita a kollektív szerződés értelmezésével és alkalmazásával kapcsolatos problémákat foglalja magába.)²⁰²

Nem találunk jogszabályi definíciót a békéltetésre, közvetítésre és döntőbíráskodásra sem, ahol ezért szintén a gyakorlati értelmezés az útmutató. A brit felfogás megegyezik az általánosan elfogadott megkülönböztetéssel, miszerint a közvetítés annyiban mutat tovább a békéltetésnél, hogy a harmadik személy, vagyis a közvetítő megfogalmazhatja és bemutathatja saját elképzeléseit a vita békés megoldására vonatkozóan és rendezési javaslattal is előállhat a felek számára. A békéltető ezzel szemben semmilyen módon nem próbálhatja meg saját véleményével és javaslataival befolyásolni a feleket. Mindkét esetben a felek közös döntésén múlik, hogy megegyeznek-e, illetve elfogadják-e a rendezési javaslatot. Döntőbíráskodás esetén – a békéltetéssel és a közvetítéssel ellentétben – a harmadik személy kezébe kerül a döntés.

Az ACAS is megkülönbözteti a békéltetés és közvetítés fogalmát és módszerét. A szolgálat tagjai kizárólag békéltetést folytatnak, mivel az ACAS politikája szerint elsősorban ez a – harmadik szereplőt is bevonó – eljárás biztosítja legnagyobb mértékben a felek önállóságát és döntési szabadságát, valamint a harmadik fél pártatlanságát. A szolgálat egyéni és kollektív vitákban is jogosult békéltető tevékenységet folytatni. A közvetítést és döntőbíráskodást igénylő felek számára az ACAS listát biztosít, ahonnan kiválaszthatják a megfelelő személyt.

6.1.2 Hollandia

Az alternatív vitarendezés fogalmaival és módszereivel kapcsolatban a holland jogszabályok nem adnak szabatos meghatározást. Nem definiálják például a kollektív vita fogalmát sem, ezért itt is a gyakorlati alkalmazás az iránymutató. Eszerint az általános értelmezésnek megfelelően akkor beszélünk kollektív vitáról, ha az egyik oldalon a munkavállalók érdekszervezete, általában a szakszervezet áll, a másik

²⁰² A részletes definíciók a 'Foglalkoztatási konfliktusok és viták' című fejezetben már kifejtésre kerültek.

oldalon pedig a munkáltató, illetve egy munkáltatói érdekszervezet. A kollektív és egyéni vitához hasonlóan a holland jogszabályok az érdek és jogviták között sem húznak határvonalat.²⁰³ A holland rendszerben tehát nem jellemző a foglalkoztatási konfliktusok, illetve viták hagyományos elméleti elhatárolása, megkülönböztetése.

Szintén nem definiálja a törvény a békéltetés, közvetítés és döntőbíráskodás fogalmát.²⁰⁴ A hivatalos meghatározás hiányában ismét csak a gyakorlatra hagyatkozhatunk. A gyakorlati konszenzus itt követi az európai hagyományokat, azokkal összhangban a békéltetést facilitálásként, a közvetítést a vita rendezésébe történő nagyobb fokú beavatkozást alkalmazó eljárásként tartja számon, míg a döntőbíráskodást olyan módszernek tekinti és kezeli, amelyben a döntési jog a felektől a harmadik személy kezébe kerül át.²⁰⁵

A gyakorlat azt mutatja, hogy a vitarendezési intézmények és szereplőik elsősorban a közvetítés módszerét használják. A Foglalkoztatási Szolgálat (Arbeidsvoorzieningsorganisatie - ArbVo) tagjainak hivatalos munkaköri leírása a békéltetésnél aktívabb és nagyobb befolyással bíró elemeket is tartalmaz, mint potenciálisan alkalmazható, illetve alkalmazandó módszereket, amik nagyjából a közvetítésnek felelnek meg, amivel azonban a felek ezzel a lehetőséggel sokszor nincsenek tisztában, ezért itt egyfajta „rejtett közvetítésről” („crypto-mediation”) beszélhetünk.²⁰⁶ A Foglalkoztatási Szolgálatok közjogi intézmények és meghatározó fontosságú szereplői a foglalkoztatási viták rendezésének Hollandiában, mivel – amennyiben a felek nem a kantonbíráshoz (Kantongerecht) fordultak vitájukkal – jóváhagyásuk nélkül a munkaadó nem dönthet egyoldalúan elbocsátással kapcsolatos ügyekben.

További jellegzetessége a holland vitarendezési rendszernek, hogy a Regionális Igazgató (Regionaal Directeur), azaz a Foglalkoztatási Szolgálat vezetőjének döntőbírói eljárás során hozott határozata törvényileg kötelező a felekre nézve, fellebbezésre pedig nincs mód. Ezt a módszert tehát „kvázi-bíróági” (quasi-adjudication) eljárásnak tekinthetjük.²⁰⁷ Láthatjuk tehát, hogy bár a törvény nem szól róla, a gyakorlati értelmezés és alkalmazás során tetten érhetők bizonyos különbségek

²⁰³ van het Kaar, 2006:1

²⁰⁴ ibid

²⁰⁵ A részletes definíciók a 'Foglalkoztatási konfliktusok és viták' című fejezetben kerültek kifejtésre.

²⁰⁶ de Roo-Jagtenberg, 1994:254-255

²⁰⁷ A legtöbb esetben a döntőbírói határozat elviekben nem zárja ki a bírósághoz fordulást.

a fentebb említett három alapeljárás között, bizonyos nemzeti sajátosságokkal fűszerezve.

6.1.3 Belgium

A belga rendszerben nincs törvényi meghatározása a kollektív vitáknak, a munkaügyi bíróságok hatásköréről szóló jogszabály azonban mégis különbséget tesz kollektív és egyéni viták között, ha nem is nyújt pontos definíciót. Eszerint a bíróságok hatáskörébe csupán az egyéni viták tartoznak, amelyek a kollektív szerződések alkalmazásával kapcsolatban merülnek fel.²⁰⁸ A kollektív vitákban, amelyek legtöbbször sztrájk formájában jelennek meg, nemcsak a munkavállalók intézményesült szervezete, hanem bármilyen csoportja részt vehet. Ha tehát a jogszabályok direkt módon nem is definiálják a kollektív és egyéni viták fogalmát, azok a gyakorlatban mégis elválnak egymástól, attól függően, hogy milyen testület vehet részt a rendezésükben.

Az érdekvita és jogvita fogalmi szétválasztása Belgiumban is az európai hagyományokat követi, vagyis előbbi esetében új jogok szerződésbe foglalásáról, illetve a már meglévő kollektív szerződés módosításáról van szó, míg utóbbinál a már meglévő kollektív jogok értelmezése és alkalmazása áll a középpontban. Az érdekvita nem tartozik a bíróság hatáskörébe, azonban a jogviták kérdését árnyalja, hogy ebbe a kategóriába nemcsak egyéni, hanem kollektív viták is beletartozhatnak, az ilyen esetekben pedig összeér a jogvita és az érdekvita (kollektív vita) fogalma.

Az alternatív vitarendezés alapvető módszereit tekintve a belga rendszer nem választja el szigorúan egymástól a békéltetés és közvetítés fogalmát és alkalmazását. A kollektív viták rendezését szolgáló egyik fő intézmény, a Paritásos Bizottságok (Paritaire Comités) működéséről szóló törvény (1968) nem különbözteti meg egymástól fogalmilag a békéltetést és a közvetítést, a bizottságok békéltető testületeinek tagjai azonban rendelkeznek a közvetítői „plussz”-szal, vagyis javasolhatnak rendezési tervet a feleknek.²⁰⁹ A gyakorlat tehát tovább erősíti a békéltetés és közvetítés összemosódását. A bizottságok mellett működő másik fő vitarendezési szereplő, a Szociális Közvetítő (social bemiddelaar, conciliateur social, mediation officer) is olyan harmadik személy, aki a facilitálásnál aktívabb szerepet

²⁰⁸ Chaidron, 2006 :2

²⁰⁹ de Roo-Jagtenberg, 1994:297

játszhat a vita rendezésében, a képet viszont árnyalja, hogy a francia megfelelője a 'Szociális Közvetítő'-nek 'Szociális Békéltető', vagyis újabb példát láthatunk arra, hogy a két fogalom nem válik el élesen egymástól a gyakorlatban. Mind a Paritásos Bizottságoknál, mind a Szociális Közvetítőknél megfigyelhetjük tehát, hogy a fogalmak és az alkalmazott módszerek összekeverednek: a bizottságok vitarendező testületeit békéltető testületeknek hívják, de tagjaik közvetítést is végezhetnek, a közvetítő személyével kapcsolatban pedig a hivatalos flamand elnevezés közvetítést, míg a hivatalos francia elnevezés békéltetést fejez ki, maga a gyakorlat pedig a közvetítéshez áll közelebb. Összefoglalva tehát megállapíthatjuk, hogy a belga fogalmi és gyakorlati rendszer nem tesz olyan lényeges különbséget a békéltetés és közvetítés között, mint például a brit vagy a francia megközelítés.

A döntőbíráskodás definíciója már kevésbé problematikus, mivel megfelel a már többször emlegetett hagyományos meghatározásnak. A belga rendszer sajátossága, hogy kollektív vitákban nem ad lehetőséget döntőbíráskodás igénybevételére, illetve alkalmazására a békés rendezés során.

6.1.4 Franciaország

A francia munkajog világosan szétválasztja a kollektív és egyéni foglalkoztatási vitákat. A francia Mt. a kollektív vitának csupán egy formáját, a sztrájkot ismeri el, az egyéni vitát pedig egyértelműen jogvitának tekinti.²¹⁰ Az érdek- és jogvita fogalmainak szétválasztásával kapcsolatban irányadónak tekinthető a kollektív és egyéni vitákra vonatkozó munkajogi definíció annyiban, hogy az egyéni viták meghatározásából kifolyólag azok – mint már említettük – jogvitáknak tekinthetők (vagyis már meglévő munkaszerződés értelmezése körül alakult ki vita). A kollektív vitákkal kapcsolatban azonban a törvény nem foglalkozik a vita eredetével, vagyis nem tesz különbséget érdek- és jogviták között. Ennek megfelelően a vitarendezési eljárások is a szerint kapcsolhatók össze az egyes vitatípusokkal, hogy kollektív vagy egyéni vitáról van-e szó, és nem a szerint, hogy érdek- vagy jogvita esete áll-e fenn.

A kollektív vitákkal kapcsolatban érdekes francia sajátosság, hogy a sztrájkhoz való jog maga nem kollektív jellegű, hanem az alkotmány által garantált

²¹⁰ Pernot-Vincent, 2006:1

egyéni jog és az alapvető szabadságjogok részét képezi, amelyet azonban nem egyénileg, hanem kollektíven gyakorolnak az egyének. Sztrájk kezdeményezéséhez tehát – az állami szektor kivételével – nincsen szükség a szakszervezetekre.

Franciaországban összetett a kép a békéltetés és a közvetítés gyakorlatát tekintve. A kollektív vitákban a békéltetés és a közvetítés fogalma és alkalmazása eltér egymástól. Ismét csak a hagyományos európai megközelítéssel összhangban, a közvetítés annyiban jelent többet a békéltetésnél, hogy a közvetítőnek a békéltetővel ellentétben joga van megoldási javaslatokat megfogalmazni és a felek elé tárni. Érdekes azonban, hogy az egyéni viták rendezésénél a két módszer elválása nem ilyen egyértelmű. Az egyéni viták rendezése speciális munkaügyi bíróságok, a Békéltetőbíróságok (Conseils de Prud'hommes) hatáskörébe tartozik. A Békéltetőbíróság bár hivatalosan békéltetést végez, a gyakorlatban eltér a testület tagjainak értelmezése egymástól: egy részük nem csupán facilitátori szerepben, hanem kvázi közvetítőként működik közre. Az egyéni viták rendezésénél Franciaországban a semleges (facilitátori) és a beavatkozó, intervencionalista (közvetítői) megközelítés egymás mellett van jelen a Békéltetőbíróságon belül.²¹¹

6.1.5 Magyarország

A magyar jogszabályok megkülönböztetik mind a kollektív és az egyéni foglalkoztatási viták, mind az érdek- és jogviták fogalmát. Ugyanez vonatkozik az alternatív vitarendezési eljárásokra, vagyis a békéltetésre, közvetítésre és döntőbíráskodásra is. Nézzük meg, hogy a fogalmi megkülönböztetés milyen tartalmi különbségeket takar, és helyenként milyen interpretációkra nyújt lehetőséget. A kollektív és egyéni viták között világos az elkülönítés: a vonatkozó jogszabályok szerint²¹² a kollektív vitáról akkor beszélünk, ha az egyik oldalon a szakszervezet vagy az üzemi tanács áll, a másik oldalon pedig a munkáltató, illetve a munkáltatói érdekképviselő. Az egyéni vitáknál ennek megfelelően egyéni munkavállaló áll szemben a munkáltatóval, ebben az esetben azonban jogvitáról van szó, kollektív vitát ilyenkor nem lehet kezdeményezni. Egyéni jogvitában is mód nyílik azonban arra, hogy a munkavállalót a szakszervezet képviselje a peres eljárás folyamán.

²¹¹ De Roo-Jagtenberg, 1994:298

²¹² 1989. évi VII. törvény a sztrájkokról és 1992. évi XXII. törvény a munka törvénykönyvéről

Az érdek- és jogviták definíciója követi a hagyományos szétválasztást, miszerint érdekvitáról beszélünk, ha a vitának nem valamely jogszabály vagy szerződésben megfogalmazott szabály az alapja, tehát nem a felek jogairól, hanem érdekeiről van szó. Ezzel párhuzamosan értelemszerűen jogvitának minősül, ha a konfliktus egy jogszabály vagy szerződés (kollektív szerződés, munkaszerződés, más megállapodások a munkavállaló és a munkáltató között, munkajogi kérdések, stb.) értelmezéséből, illetve alkalmazásából ered. A jogvita tehát lehet kollektív és egyéni jellegű is.

A békéltetés, közvetítés és döntőbíráskodás fogalmai mind szerepelnek a foglalkoztatási viták rendezéséről szóló jogszabályokban, tartalmilag megfelelnek a fentiekben már többször is hivatkozott hagyományos interpretációnak. Meg kell azonban említenünk, hogy a békéltetés és a közvetítés fogalma bizonyos területeken átfedéseket mutat.

Az MKDSZ szabályozását és hatáskörét tanulmányozva rá is bukkanhatunk a fent említett átfedésekre, ahol a fogalmak fenti szétválasztása már nem ilyen áttekinthető, ráadásul nem csupán a békéltetés és közvetítés kérdésében, hanem az érdek- és jogvita szempontjából sem. A szolgálat szervezeti, működési és eljárási szabálya több helyen is anomáliákat tartalmaz. A szolgálat céljainak megfogalmazásánál, valamint az alapelveknél érdekvitákra korlátozza a szolgálat hatáskörét²¹³, azonban a szolgálat tevékenységének meghatározásánál már a kollektív jogvitákat is beiktatja.²¹⁴ Utóbbiaknál azonban a munka törvénykönyve csupán békéltetést ír elő, míg az érdekviták esetében békéltetésre, közvetítésre és döntőbíráskodásra is sor kerülhet. A elmúlt évtized gyakorlata azt mutatja, hogy az érdekviták esetében közvetítés valósult meg, míg a békéltető eljárás kizárólag a jogvitákra korlátozódott. Ez a struktúra meglehetősen sajátos szétválasztása a békéltetésnek és a közvetítésnek.²¹⁵ A közvetítésről szóló törvény bevezetése azonban összezavarta ezt a felosztást, mivel bevezette a közvetítői eljárást jogviták esetén is.

²¹³ 4./ *A Szolgálat célja:*

(...) működjön közre a munkaügyi érdekviták hatékony rendezésében, a konfliktusok lehető leggyorsabb megoldásában; segítse a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának fejlesztését (...).

5./ *Alapelvek és értékek:*

a) A Szolgálat igénybevétele (...) Arra épül, hogy két fél érdekvitájának rendezésében eredményesen, hatékonyan működhet közre egy külső, független, semleges fél. (...)

²¹⁴ 6./ *A Szolgálat tevékenysége:*

Közreműködés a kollektív munkaügyi viták (érdekviták és kollektív jogviták) megoldásában, amely lehet békéltetés, közvetítés, valamint döntőbíráskodás.

²¹⁵ Rézler-Korcsmáros, 1999:58

Itt ugyan egyéni jogvitákról van szó, azonban ez mégsem változtatott az MKDSZ regisztrált közvetítőinek hatáskörén. Ők ugyanis csupán akkor működhetnek közre közvetítőkként egyéni jogvitákban, amennyiben feliratkoznak az Igazságügy-minisztérium közvetítői listájára, ahonnan a felek kiválaszthatják és felkérhetik őket a vita rendezésére.

6.1.6 Összefoglalás

Az alternatív vitarendezés módszereiről, vagyis a békés rendezés különféle eljárásairól meglehetősen részletességgel beszéltünk már a dolgozat elméleti részében. Ott többek között szó esett a döntőbíráskodásról, valamint a békéltetésről és a közvetítésről is. A fenti összehasonlító áttekintésből kitűnik, hogy a döntőbíráskodás stabil tényezőnek tekinthető abból a szempontból, hogy ezt az eljárást egységesen, hasonló tartalommal használják az egyes országok. Ugyanez már nem mondható el a békéltetésről és a közvetítésről, amelyek hasonlóságairól és különbségeiről, illetve a két fogalom és eljárás közötti átmenetekről, átfedésekről több szó is esett a korábban említett elméleti részben. A két módszer helyenkénti és időnkénti összefonódását, nehéz szétválaszthatóságát látszik megerősíteni az alábbi táblázat is, mégpedig mind jogszabályi, mind gyakorlati szinten.

*18. számú táblázat:
Összehasonlító táblázat a fogalmak és eljárások megkülönböztetéséről*

| Megkülönböztetik-e a fogalmakat /eljárásokat? | Békéltetés és közvetítés |
|---|--|
| Nagy-Britannia | Igen (jogszabályban és a gyakorlatban is) |
| Hollandia | Részben (jogszabályban nem, a gyakorlatban igen) |
| Franciaország | Részben (egyéni vitáknál nem, kollektív vitáknál igen) |
| Belgium | Nem |
| Magyarország | Részben (jogszabályban igen, a gyakorlatban nem) |

A táblázat a szerző saját összeállítása.

Látható, hogy egyrészt találkozunk a békéltetés és közvetítés közötti világos megkülönböztetéssel, de ugyanígy olyan esetekkel is, ahol a szétválasztás egyáltalán nem történik meg, illetve jogszabályban igen, de gyakorlatban nem és fordítva. Ez

bizony meglehetősen vegyes képet ad a vizsgált országokról, vagyis nehezen elképzelhető, hogy felhasználható elem, azaz kritérium lenne a rendszerezésnél.

A viták típusának megkülönböztetése részben már tagoltabb képet mutat, mint a vitarendezési eljárások területe. Itt láthatjuk, hogy az érdek-jogvita tengely (vagyis a foglalkoztatási viták klasszikus tagolásának egyik fő tengelye) nem tűnik meghatározónak, a megkülönböztetés általában nem vagy csak részben jellemző, utóbbinál annyiban jelent megkülönböztetést, hogy az egyéni vitákat jogvitának kezeli a rendszer. Ennél lényegesen tisztább a viták elhatárolása az egyéni-kollektív tengely (azaz a foglalkoztatási viták klasszikus tagolásának másik fő tengelye) mentén, ami Nagy-Britannia kivételével a gyakorlatban mindenhol jellemzően szétválik egymástól.

*19. számú táblázat:
Összehasonlító táblázat a klasszikus vitatípusokról*

| Megkülönböztetik-e a fogalmakat és eljárásokat? | Kollektív és egyéni vita | Érdekvita és jogvita |
|---|--|--|
| Nagy-Britannia | Nem jellemző | Nem jellemző |
| Hollandia | Igen (nincs definiálva, de a gyakorlatban megkülönböztetik) | Nem jellemző |
| Franciaország | Igen | Részben (az egyéni vita jogvitának minősül) |
| Belgium | Igen (nincs definiálva, de a gyakorlatban megkülönböztetik) | Részben (az egyéni vita jogvitának minősül) |
| Magyarország | Igen | Részben (az egyéni vita jogvitának minősül) |

A táblázat a szerző saját összeállítása.

A táblázatból is kiolvasható tendenciák alapján jogosnak tűnik a kollektív viták és az egyéni viták különválasztása, éppen ezért a vitarendezési rendszerek fejlődésének és jelenlegi működésének összehasonlításánál is használható szempont. Ugyanez azonban az érdek-jogvita tengelyről nem mondható el, egyrészt a kollektív viták kettős természete miatt, azaz mivel érdek- és jogvitaként is megjelennek a színen, másrészt pedig a foglalkoztatási kapcsolatok fejlődésében az egyéni mellett a kollektív viták megjelenése, valamint ezek békés kezelésének intézményesülése

meghatározó fontosságú lépcső. Megállapíthatjuk tehát, hogy a foglalkoztatási viták klasszikus tengelyei közül az egyéni-kollektív vonal hangsúlyosabbnak tűnik a történeti fejlődés és a jelenlegi működés szempontjából is, mint az érdek-jog menti felosztás. Ne hagyjuk azonban figyelmen kívül, hogy előbbinél is előfordulnak átfedések, ami erősíti az elméleti részben már taglalt elgondolást, miszerint minden vitatípus részben lefedi egymást.

6.2 A vitarendezési intézmények hatásköre és feladatai

Kollektív viták

6.2.1 Nagy-Britannia

A brit kollektív vitarendezési intézmény (Advisory Conciliation and Arbitration Service – ACAS) története – mint azt már a történeti összehasonlító elemzés során láthattuk – valójában a 19. század végére nyúlik vissza. A kormány 1896-ban állította fel a szervezet „ösét”, amely a kormány felügyelete alatt állva önkéntes alapú békéltetői és döntőbírói feladatokat látott el, és amelynek működése és szolgáltatásai gyakorlatilag változatlanok is maradtak egészen az 1970-es évek közepén bekövetkezett modernizálásig. Csupán az elnevezés ment át némi változáson útközben: 1960-ban a „Munkaügyi kapcsolatok szolgálata” (Industrial Relations Service) nevet kapta, majd 1972-ben „Békéltetői és Tanácsadó Szolgálat”-ra (Conciliation and Advisory Service) keresztelték át.²¹⁶ A „modern” intézmény lényegi változása abban áll, hogy kikerült a kormány szárnyai alól és független szervezetként működhetett tovább. Az immár független tanács irányítása alá tartozó szolgálat 1974 szeptemberében kezdte meg működését, gyakorlatilag a Foglalkoztatási Minisztérium (Ministry of Employment) békéltetéssel foglalkozó osztályának utódjaként. Megalakulásakor a tanácsadói szerep nem szerepelt az intézmény nevében (Conciliation and Arbitration Service), de alig pár hónappal később, 1975 januárjában kiegészült ezzel a terminussal is – és ezzel a szolgálat megkapta máig is használt nevét – annak érdekében, hogy maga az elnevezés is igyekezzon a teljes tevékenységi kört lefedni.²¹⁷ Az ACAS tevékenységi köre tehát nem csupán magára vitarendezésre korlátozódik, nagyon fontos szerepet játszik az információ-szolgáltatás, a tanácsadás, a képzés, illetve olyan a munkáltatókkal és

²¹⁶ <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=413> 2007.10.28.

munkavállalókkal közösen folytatott tevékenységek, szolgáltatások, amelyek célja a problémák megelőzése és a vállalati teljesítmény, hatékonyság növelése. Az ACAS missziója saját megfogalmazása szerint, hogy a javítson a foglalkoztatási kapcsolatok minőségén, és ezen keresztül segítsen jobbra és hatékonyabbá tenni a szervezeteket és a munka világát.²¹⁸

A világban működő hasonló, alternatív vitarendezéssel foglalkozó intézményekkel összehangban az ACAS szolgáltatásai is a függetlenségre, pártatlanságra és bizalomra épülnek. Fontos jellemzője a vitarendezési struktúrának, hogy a szolgálat működésében független, irányításában nincs alárendelve semmilyen intézménynek, vagyis egy minisztériumnak sem.²¹⁹ Függetlenségének garanciáját az adja, hogy működése állami pénzből valósul meg (ezt maga a szervezet is így értékeli, ahogy ezt saját bemutatásában is megfogalmazza²²⁰).

A szolgálat irányítását egy tripartit szervezet, a Tanács látja el, amelynek tagjai között találjuk az ACAS elnökét, valamint a munkavállalók és munkaadók képviselőit. A tagokat – akik feladatukat részmunkaidőben látják el –, a kereskedelmi és ipari államtitkár nevezi ki. Fontos tényező az ACAS szervezeti felépítésével kapcsolatban, hogy regionális kirendeltségei vannak. Működésének kezdetekor (1974) a londoni központ mellett országszerte nyolc másik központ (skóciai, wales-i és hat másik angol regionális központ) is megnyílt.²²¹ Jelenleg 11 fő regionális központ működik országszerte (a központ természetesen továbbra is Londonban található), amelyek körülbelül 900 főt foglalkoztatnak.²²²

Az ACAS tapasztalatai szerint a foglalkoztatási kapcsolatoknak az elmúlt évtizedben végbemenő (és ma is tartó) átalakulása miatt egyre több az egyéni jogsérelem, amelyekkel – mielőtt bíróság (employment tribunals) elé kerülnének – a szolgálat foglalkozik igen nagy hatékonysággal, mivel az ügyek 75 százalékában nem kerül sor bírósági meghallgatásra – vagy visszavonás miatt, vagy a rendezés eredményeképpen. Egy másik terület, amely szintén egyre nagyobb hangsúlyt kap a szolgálat feladatai között, a problémák megelőzése, mielőtt azok vitává tudnák kinőni magukat. Ennek fényében fogalmazták meg üzenetüket is, mely szerint „jobb a

²¹⁷ ACAS (1976)

²¹⁸ ACAS (2005)

²¹⁹ Employment Protection Act 1975

²²⁰ “Status: Publicly funded ensuring we are independent, impartial and confidential.”
<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=332> 2007.10.28.

²²¹ ACAS (1976)

²²² Dickens, 2006:6

megelőzés, mint a gyógyítás” és amely saját bevallásuk szerint manapság egyre meghatározóbb részét képezi munkájuknak.²²³ Tevékenységük a magánvállalatokhoz tartozó munkáltatók és munkavállalók csoportjaival való együttműködésre is kiterjed a tartós munkahelyi béke előmozdításának érdekében.

Stratégiai céljaik között az alábbiak szerepelnek.²²⁴

- Tanácsokkal ellátni és iránymutatást adni a kormányzatnak és a szociális partnereknek a foglalkoztatással és a munkaerő-piaci politikákkal kapcsolatban;
- Tanácsot adni a legjobb foglalkoztatási gyakorlat megvalósítása érdekében a munkahelyeken;
- Független és megbízható konfliktuskezelési szolgáltatást nyújtani kollektív és egyéni vitákban;
- Meghonosítani a folyamatos változás és javulás kultúráját a szolgálaton keresztül.

Az ACAS kollektív vitákban gyakorolt békés rendezési tevékenységének jogszabályi alapját az 1992-es Szakszervezetektől és Munkaügyi Kapcsolatokról szóló törvény adja, amely lehetőséget biztosít a békéltetés gyakorlására, valamint a közvetítésben és a döntőbíráskodásban való közvetett részvételre (ti. az ACAS listát biztosít a felek számára, ahonnan közvetítőt vagy döntőbírókat választanak, az ACAS tagjai maguk nem végeznek közvetítést és döntőbíráskodást). Nagyon fontos jellemzője azonban a rendszernek, hogy mindig előnyben részesíti a felek közötti lehető legközvetlenebb, a felek döntési szabadságának legnagyobb teret adó eljárás igénybevételét. A gyakorlatban ezt a megközelítést tiszteletben tartva ezért csupán akkor kerül békéltetésre a sor, ha a felek közötti kétoldalú tárgyalás sikertelennek bizonyult, és hasonlóképpen csak akkor kerülhet a vita közvetítésre (illetve döntőbíráskodásra), ha a békéltetés (illetve közvetítés) nem járt eredménnyel. Ahogyan az alternatív vitarendezés fogalmairól és módszereiről szóló fejezetben láthattuk, a brit rendszer elméleti és gyakorlati szinten is megkülönbözteti a békéltetés, közvetítés és döntőbíráskodás fogalmát és módszerét, aszerint, hogy mekkora önállóságot és döntési szabadságot hagy a felek számára, valamint a harmadik személy pártossága

²²³ Évente körülbelül 900 ezer telefonhívás kapcsán adnak tanácsot, és folyamatosan tartanak munkahelyi képzést és tréningeket a békés vitarendezés és megelőzés témájában. Az ACAS 2005-2006os éves jelentése alapján a résztvevők megelégedettségi szintje magas és csaknem 100 százalékos. Az ACAS országos segélyvonala 2006-ban több mint 900 ezer hívást fogadott, ami 2004-hez képest tíz százalékos növekedést jelent.

²²⁴ ACAS (2004)

veszélyének mértéke szerint. A döntőbíráskodással kapcsolatban ejtsünk szót a formailag az ACAS-hoz tartozó, de a szolgálattól függetlenül működő Központi Döntőbírói Bizottságról (Central Arbitration Committee – CAC), amelynek a kötelező jellegű döntőbíráskodás területén van szerepe. Ez mindazonáltal nem tekinthető jelentősnek, mivel – bár a szakszervezeteknek joguk van bizonyos esetekben egyoldalúan döntőbíráshoz fordulni (pl. ha a munkáltató nem hajlandó kollektív tárgyalásokat folytatni a szakszervezettel, illetve ha a munkáltató elhallgat fontos információkat a kollektív alku során) –, a gyakorlatban erre nagyon kevés alkalommal kerül sor.

Az ACAS neve a legtöbb esetben nem csak a már kialakult vita kapcsán merül fel: a felek többnyire már a kollektív szerződésben kikötik, hogy olyan konfliktus esetén, amelyet nem tudnak kétoldalú tárgyalás (egyeztetés) útján megoldani, a szolgálathoz fordulnak segítségért. Nagy-Britanniában a kollektív szerződések csaknem mindegyike (több mint 90 százaléka) tartalmaz hasonló kitélt.²²⁵ Akár azt is mondhatjuk, hogy a brit rendszerben a kollektív vitákban történő békéltetés gyakorlatilag a kollektív alku kiterjesztésének, más szóval egy harmadik személlyel kiegészült kollektív alkunak tekinthető. A békéltetés során elért megállapodás jogi státusza is megegyezik a kollektív szerződéssel: a brit rendszer „úriemberek megállapodásaként” kezeli, amelyet jogi úton nem lehet érvényesíteni. Ezzel együtt, vagy ennek ellenére nagyon kevés alkalommal fordul elő a megállapodásuk felrúgása valamelyik fél részéről.²²⁶

Az ACAS-békéltetések több mint felére fizetéssel kapcsolatos viták miatt kerül sor.²²⁷ Általános tendenciának tekinthető, hogy az elmúlt évtizedekben, vagyis gyakorlatilag az ACAS fennállása óta, csökkenő tendenciát mutat a sztrájkok száma, és ezzel párhuzamosan az ACAS-hoz kollektív viták száma is.²²⁸ (Megnőtt viszont az elmúlt pár évben az egyéni viták száma, ahogyan erről már korábban szó esett. Az egyéni viták rendezését azonban külön alfejezetben nézzük át.) Míg a 70-es évek második felében még évi 3000 vitában járt el az ACAS, a huszonegyedik század

²²⁵ de Roo-Jagtenberg, 1994:86

²²⁶ Ez összhangban áll az angolszász jogrendszer azon jellegzetességével, amely nem minden részletet igyekszik szabályozni, hanem a hagyományos interpretációt veszi figyelembe, amely precedenseken alapul.

²²⁷ Az ACAS éves jelentéseiben közölt statisztikák alapján.

²²⁸ Dickens, 2004:5

elejére ez kb. évi 1000-re csökkent.²²⁹ A kollektív vitákban alkalmazott közvetítés és döntőbíráskodás, amely az ACAS közbenjárásával jön létre, lényegesen alacsonyabb számot mutat, mint a közvetítés: a két másik eljárás összesen körülbelül 5 százaléka a békéltetéseknek. Ebből is a közvetítés gyakorlatilag elhanyagolható, az említett 5 százaléknak is csupán a 10 százalékát teszi ki, vagyis a szolgálathoz utalt viták közül minden 200-adiknál veszik igénybe a felek.

Összegezve tehát azt mondhatjuk, hogy a huszonegyedik század elején az ACAS tevékenységei közül a legjelentősebbek és legnépszerűbbek a

- békéltetés (egyre kisebb számban a kollektív viták terén és egyre nagyobb számban egyéni viták esetében),
- tanácsadás,
- konfliktus-megelőzés a szociális partnerekkel együttműködve (pl. munkahelyi oktatás, tréning).

6.2.2 Hollandia

Mint láthattuk a vitarendezési intézmények történeti fejlődéséről szóló összehasonlító elemzésben, Hollandiában nincsen törvényi szabályozás a kollektív viták békés rendezésével kapcsolatban. Miután a német megszállás eredményeképpen 1942-ben hatályon kívül helyezték a Munkaügyi vitákról szóló törvényt, nem született újabb jogszabály a kérdésben. Mint korábban láttuk, ez a hiányosság az 50-es években nem is okozott igazán problémákat, a 60-as évektől azonban az állami kontroll csökkenésével elszaporodtak a viták, amelyeket a terjeszkedő és erősödő munkavállalói érdekképviselők és munkaadók közötti tárgyalások önmagukban már nem tudtak megoldani. A holland kormány kísérletet tett egy új vitarendezési rendszer megteremtésére, amely azonban nem találkozott a szociális partnerek tetszésével és végül lekerült a napirendről. Az elmúlt évtizedekben a kérdés inkább akadémiai körökben maradt napirenden, az államigazgatás részéről nem történtek jelentős kísérletek az alternatív vitarendezési eljárások intézményesült bevezetésére a foglalkoztatási konfliktusokban. Akadémiai szinten két nézet áll szemben egymással:

²²⁹ Az ACAS évi jelentéseiben közölt statisztikák alapján a 2005/2006 évben 952 békéltetési kérelmet nyújtottak be a szolgálathoz, míg 2004/2005-ben 1123 igény érkezett be, 2003/2004-ben pedig 1245, vagyis valóban csökkenő tendenciának lehetünk tanúi a kollektív vitákban való békéltetés terén.

a) az egyik szerint Hollandiában valójában nincs szükség állandó intézményre a kollektív viták rendezése terén, mivel

- a zavarosabb 60-as, 70-es éveket követően tartósan alacsony a foglalkoztatási konfliktusok száma és intenzitása,
- ez a kevés konfliktus is túlságosan széles skálán mozog témáját tekintve,
- a kollektív kapcsolatok decentralizálódtak, a vállalat vált a kollektív alku legfőbb színterévé.

b) a másik irányvonal szerint szükség lenne állandó intézményre a kollektív viták rendezése terén, mivel

- a foglalkoztatási konfliktusok rendezése ezt megkívánja jellegénél fogva,
- nemzetközi egyezmények (ILO és Európai Szociális Okmány) is megkívánják a megfelelő vitarendezési struktúra jelenlétét,
- a foglalkoztatási kapcsolatok minden szereplőjének joga az önkéntes alternatív vitarendezési eljárásokhoz.

Az akadémiai vita utóbbi irányvonala egyelőre nem találkozott a döntéshozók elkötelezettségével. A kollektív viták rendezésének legfőbb útja, illetve leggyakrabban alkalmazott módszere a fenti okok miatt tehát nem a békéltetés, közvetítés és döntőbíráskodás, hanem a két fél közötti egyeztetés, illetve az igazságszolgáltatás (bírószág). Fontos azonban megjegyeznünk, hogy bár a magánszféra és a közszféra igazgatása között nincsenek jelentős eltérések, a kollektív viták rendezése kapcsán mégis fontos különbség, miszerint a közszférában bizonyos kérdésekben kötelező békéltetést/ közvetítést/döntőbíráskodást ír elő a jog.²³⁰

Már láttuk korábban, hogy a harmadik személy részvételével történő békés rendezési eljárások alkalmazása nem intézményesült a holland rendszerben, illetve csupán meglehetősen limitált formában és tartalommal. Ez a limitált forma és tartalom éppen az előbb említett közszférára vonatkozik: az itt felmerülő viták békés rendezésére szakosodott intézmény – az 1984-ben létrejött Albeda Bizottság (Comissie Albeda) – feladata, hogy az üzemi tanácsok és a munkavállalók között felmerült vitás kérdésekben közvetítsen. Tudnunk kell azonban, hogy Hollandiában az

²³⁰ van het Kaar, 2006:7

üzemi tanácsok és a munkavállalók közötti konfliktusok nem tartoznak a kollektív viták közé, mivel az üzemi tanácsok nem lehetnek kollektív szerződés alanyai. Ezt az intézményt leszámítva Hollandiában nincsen olyan államilag finanszírozott, de független működésű vitarendezési közszolgálat, amely békéltetést/közvetítést/döntőbíráskodást folytatna kollektív foglalkoztatási vitákban; a fenti módszerek használata inkább kivételesnek tekinthető. Létezik mindemellett egy független, nem állami konfliktuskezelő szolgálat, amely 1993-ban jött létre és 2006-ban több mint 2000 közvetítőt foglalkoztatott.²³¹ Az általuk regisztrált viták negyede származik a foglalkoztatási kapcsolatok területéről. Bár pontos adatok itt sem állnak rendelkezésre, az arány azért jelzésértékűnek számít abból a szempontból, hogy létezik társadalmi igény alternatív vitarendezésre a foglalkoztatási konfliktusok terén.

6.2.3 Belgium

A jelenlegi belga rendszernek, amely a kollektív foglalkoztatási viták békés rendezésével foglalkozik, főszereplője a Munkaügyi Kapcsolatok Szolgálat (MKSZ) (Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen), illetve a keretein belül működő Paritásos Bizottságok (Paritaire Comités) és Szociális Közvetítők (Social Bemiddelaar). Az MKSZ 1969-ben jött létre, szervezetileg pedig a Munkaügyi és Foglalkoztatási Minisztérium alá tartozik. Élén a főigazgató áll, aki a szociális közvetítők közül kerül ki és közvetlenül a munkaügyi és foglalkoztatási miniszternek tartozik felelősséggel. A működését meghatározó jogszabály alapján a szolgálat az alábbi feladatokat látja el:²³²

- hozzájárul a kollektív foglalkoztatási kapcsolatok fejlődéséhez és szabályozásához;
- beszámolókat készít a Munkaügyi és Foglalkoztatási Minisztérium számára a foglalkoztatási kapcsolatok alakulásáról és működéséről az egyes iparágakban, szektorokban, illetve vállalatoknál;
- részt vesz a kollektív viták megelőzésében;
- részt vesz a kollektív viták békés rendezésében.

²³¹ van het Kaar, 2006:7

²³² 1969. július 23. királyi rendelet

Láthatjuk tehát, hogy a konkrét vitarendezési feladatokon túl a szolgálat hatásköre más tevékenységi köröket is magában foglal, ami növel a fontosságának súlyát. A szolgálat felépítését tekintve három fő részből áll:

- Általános Igazgatóság:
 - ezen belül működnek a Paritásos Bizottságok és itt végzik a kollektív szerződések regisztrációját
- Szociális Közvetítők Titkársága
- Kutatási és Dokumentációs Igazgatóság

A fenti struktúrából a mi érdeklődésünkre elsősorban a Paritásos Bizottságok és a Szociális Közvetítők tarthatnak számot, ezért az alábbiakban nézzük meg, milyen feladatok ellátásra hivatottak az említett szereplők. Mindketten az MKSZ-en belül funkcionálnak tehát és önkéntes alapon működnek. (Belgiumban a világháborúk és az ezekkel párhuzamosan kialakuló szükségállapot rövid időszakát leszámítva nem működtek kötelező vitarendezési eljárások.)

A Paritásos Bizottságok meghatározó fontosságúak a belga foglalkoztatási kapcsolatok alakulásában és működésében, mivel nemcsak a kollektív viták megelőzése és rendezése folyik a kereteiken belül, hanem számos, a foglalkoztatási kapcsolatokat érintő szabályozás itt születik meg, továbbá a bizottságok közreműködésével jön létre, illetve módosul számos kollektív szerződés is. Ezekből az attribútumokból kifolyólag Belgiumban a Paritásos Bizottságokat gyakran a „foglalkoztatási kapcsolatok törvényhozóinak” tekintik.²³³ A bizottságok minden ágazatra és az egész ország területére kiterjednek, felállításukat a szociális felek érdekszervezetei is kezdeményezhetik. A bizottságok kérhetik albizottságok felállítását, ha túlságosan leterheltek. Nevükből (paritásos) is kitűnik, hogy ezek az intézmények a munkaadók és munkavállalók tagjait is magukban foglalják, egyenlő létszámban. Az érdekképviselők képviselőin túl a bizottság tagja az elnök, az elnökhelyettes és legalább kettő titkár is. Az elnök és helyettese közvetlenül a munkaügyi és foglalkoztatási miniszternek felelős, akiket a több évtizedes gyakorlat szerint a Szociális Közvetítők közül jelöli ki az uralkodó. Ez érdekes átfedést hoz létre az MKSZ két fő szerve között, és nem utolsósorban lehetőséget ad a kormánynak a foglalkoztatási viták rendezésében, illetve a bizottságok meglehetősen széles tevékenységi köréből kifolyólag a kollektív foglalkoztatási kapcsolatok formálásában

²³³ de Roo-Jagtenberg, 1994:188

való részvételre is. Valójában tehát úgy is értelmezhetjük a bizottságokat, mint tripartit testületeket, mivel a munkavállalói és munkaadói oldal mellett a kormány is képviselteti magát a közvetítők, vagyis a bizottság elnökének és elnökhelyettesének szerepében. Mivel azonban az elnöknek és helyettesének nincsen szavazati joga, ezért a tripartit jelleg inkább formálisnak tekinthető. A valóságban a bizottságok működését alapvetően a szociális felek képviselői alakítják, vagyis tartalmát tekintve bipartit testületnek tekinthető.

A bizottságok számára az alábbi feladatokat írja elő a törvény:²³⁴

- beszámol a kormánynak és a Munkaügyi Kapcsolatok Szolgálatának a hatáskörébe tartozó feladatokról és végrehajtásukról
- részt vesz a kollektív szerződések megkötésében és módosításában
- részt vesz a foglalkoztatási viták megelőzésében
- részt vesz a foglalkoztatási viták békés rendezésében

Láthatjuk, hogy az MKSZ-hez hasonlóan a Paritásos Bizottságok tevékenységi köre is túlmutat a konkrét vitarendezési feladatokon, ami arra utal, hogy magasabb szinten is befolyásolja a foglalkoztatási kapcsolatok alakulását. Mint már utaltunk rá korábban a foglalkoztatási viták alternatív rendezésének fogalmai és módszerei összehasonlítása kapcsán, a bizottságok tagjai nem csak békéltetői, hanem közvetítői funkcióban is eljárhatnak, vagyis aktívan részt vehetnek a viták rendezésében. A bizottságok által kínált szolgáltatások nem kötelező jellegűek – az önkéntesség elve mindig is fontos tényező volt a belga vitarendezésben –, és nem is kizárólagosak, vagyis bárki szerepelhet békéltetőként/közvetítőként egy kollektív vitában, akinek a személyét mindkét fél elfogadja.

A Szociális Közvetítők érdekes szereplői a vitarendezési rendszereknek, akik az alábbi jellemzőkkel rendelkeznek:

- a flamand terminus szerint közvetítők, a francia verzió szerint békéltetők, gyakorlati értelemben, tevékenységük tartalmát tekintve közvetítői hatáskörrel is rendelkeznek;
- kettős karakterrel rendelkezik: a konfliktusok megelőzése ugyanolyan hangsúlyosan fontos feladatuk, mint a konfliktusok kezelése;

²³⁴ 1968. december 5. törvény

- két különböző jogszabály határozza meg tevékenységüket és kompetenciáikat²³⁵: a megelőzés és közvetítés mellett a Paritásos Bizottságok elnökeként is funkcionálnak;
- a kormány rajtuk keresztül gyakorolhat befolyást a foglalkoztatási konfliktusok és kapcsolatok alakulására.

Hogy a közvetítők mennyire „kilógnak” a Munkaügyi Kapcsolatok Szolgálatának struktúrájából, azt az is jelzi, hogy magas rangú köztisztviselőként nem az MKSZ igazgatójának, hanem közvetlenül a munkaügyi és foglalkoztatási miniszternek vannak alárendelve. Láttuk, hogy közvetítők mellett a Paritásos Bizottságok tagjai is javasolhatnak rendezési tervet az eljárások során, azonban mindenképpen különböztessük meg a két közvetítői tevékenységet egymástól. A Szociális Közvetítők ugyanis egyrészt hivatásos közvetítők, másrészt teljes munkaidőben látják el munkájukat. A közvetítők csak akkor kerülhetnek be közvetítői funkcióikban a rendezési eljárásba, amennyiben a bizottságok békéltetői munkája nem jár sikerrel, illetve a vitában álló felek nem fogadják el a bizottságok rendezési terveit. Amíg azonban erre nem kerül sor, a közvetítők a bizottságok szavazattal nem rendelkező elnökeként vesznek részt a rendezési folyamatban.

A szociális partnerek nagyrészt elégedettek a jelenlegi rendszerrel²³⁶, ami nyilvánvalóan annak is köszönhető, hogy – mint láttuk – igen jelentős szerepet játszanak közvetlen módon is a viták rendezésében. Bár Belgiumban a kollektív viták, illetve vitarendezések – a sztrájknapok kivételével – nincsenek szisztematikusan nyilvántartva, az országos Statisztikai Hivatal jelenleg dolgozik egy olyan adatbázis kialakításán, amely többek között tartalmazná az érdekviták, és ezen belül is a békés rendezés során rendezett, illetve a zsákutcába jutott konfliktusok számát.

6.2.4 Franciaország

Mint az alternatív vitarendezési rendszerek történeti fejlődéséről szóló fejezetből már kiderült, Franciaországban nincsen állandó intézmény a kollektív foglalkoztatási viták békés rendezésére. Emlékszünk, hogy a 80-as évek elején törölték a kötelező elemeket a kollektív viták rendezése során alkalmazott békéltetés, közvetítés és döntőbíráskodásra vonatkozóan, így a fenti eljárások teljesen önkéntessé

²³⁵ 1968. december 5. törvény és 1969. július 23. királyi rendelet

²³⁶ Chaidron, 2006:5

váltak. Azt is láthattuk azonban, hogy ez a fejlemény sem változtatott alapjában azon a tényen, hogy a rendszer ma is jellemzően eredménytelenül - alacsony hatásfokkal – működik, nagyon kisszámú esetben kap szerepet. Mindazonáltal vessünk egy pillantást a jelenleg igénybe vehető eljárásokra kollektív viták békés rendezése esetén.

Békéltetésre a békéltető bizottságok keretében kerülhet sor, amely gyakorlatilag egy tripartit testületnek tekinthető, mivel a munkavállalói és a munkáltatói oldalról is bevon képviselőket (öt-öt képviselőt), valamint az államigazgatásból is jelen vannak szereplők a testületben (a Munkaügyi Minisztérium, valamint a Gazdasági, Pénzügyi és Ipari Minisztérium egy-egy képviselője). A békéltető bizottságok – mint azt már az előző fejezetben is láthattuk – területileg több szinten működik: országos, regionális és megyei szinten is. Ezek a bizottságok tehát azok a szereplők, amelyek formájukat és tartalmukat tekintve leginkább közel állnak egy a foglalkoztatási kapcsolatokat igazgató minisztérium ellenőrzése alatt álló, illetve azon belül működő állami intézményhez, azonban ezek sem állandó jellegűek. Az eljárás folyamatát tekintve legalább az egyik félnek fel kell vennie a kapcsolatot a helyi (megyei) békéltető bizottsággal (illetve a regionális vagy országos bizottsággal, a vita hatókörétől függően). Amennyiben a békéltetés eredménytelenül zárul, legalább az egyik fél kérésére, közvetítésre is sor kerülhet.

A közvetítéssel kapcsolatban másféle eljárással találkozunk, mint a békéltetésnél. Itt ugyanis szakértői, vagyis közvetítői listáról választhatják ki a felek a harmadik személyt, amely listát a Munkaügyi Minisztérium bocsátja rendelkezésükre, vagyis az általuk regisztrált szakértőkről van szó. A közvetítő különböző rendezési javaslatokat fogalmaz meg a felek számára. Természetesen ezek nem kötelező jellegűek, a felek visszautasíthatják a javaslatokat. Láttuk, hogy közvetítésre sikertelen békéltetés után kerülhet sor, azonban ez nem az egyetlen út; a felek közvetlenül is igényelhetnek közvetítést, a békéltetés lépcsőjének kihagyásával, itt azonban a feleknek közösen kell közvetítéshez folyamodniuk (nem elég az egyik fél kérelme).

Döntőbíráskodásra ezzel szemben csak akkor kerülhet sor, ha a békéltetés és/vagy közvetítés sikertelenül zárult. A döntőbíráskodás igénybe vételéhez – a közvetítéshez hasonlóan – mindkét fél beleegyezésére szükség van, azonban a döntőbírói határozat – ellentétben a közvetítői javaslatokkal – kötelező érvényű a felek számára.

A fenti eljárások, ahogyan már szó volt róla, meglehetősen marginális szerepet töltenek be a kollektív viták alternatív rendezésében. A gyakorlatban azonban két másik, informális eljárás kezdett tért nyerni az utóbbi két évtizedben, amelyek az előzőeknél lényegesen nagyobb népszerűségnek örvendenek a munkavállalók és a munkaadók köreiben.²³⁷ Az egyik a kétoldalú tárgyalás a felek között, a másik a munkaügyi felügyelő bevonása a vitába. Utóbbi annyival népszerűbb a fentiekben tárgyalt eljárásoknál, amelyekben harmadik személy is részt vesz a vita rendezésében (vagyis a békéltetésnél, közvetítésnél és döntőbíráskodásnál), hogy az esetek kb. 90 százalékában preferálják a felek a munkaügyi felügyelő (Inspecteur du Travail) beavatkozását. A munkaügyi felügyelő hatásköre meglehetősen kiterjedt a vállalatok működésének ellenőrzésével kapcsolatban²³⁸, azonban számunkra ennek a hatáskörnek az a szelete érdekes, amely felhatalmazza a felügyelőt, hogy elősegítse a békés megegyezést (facilitálás) – elsősorban kollektív jellegű – foglalkoztatási vitákban.

6.2.5 Magyarország

A történeti áttekintés kapcsán sor került a kollektív viták békés rendezéséért felelős intézmény, a Munkaügyi Közvetítői és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ) létrejötte körüli folyamatok, feszültségek bemutatására és elemzésére. Magyarországon tehát, mint láthattuk, létezik állandó intézmény a kollektív viták alternatív módon történő megoldására. Maga a szervezet 1996-ban jött létre, mint neve is mutatja, elsősorban közvetítéssel és döntőbíráskodással vehet részt a foglalkoztatási érdekviták rendezésében. A jelen fejezet egyik korábbi része már boncolgatta a kollektív viták definiálásának, illetve az MKDSZ hatáskörének problematikáját, ami a szervezeti és működési szabályzat dichotómiájából ered (nevezetesen hogy csupán érdekvitákban vagy kollektív jogvitákban is eljárhat-e a szervezet). A gyakorlat a bővebb hatáskört honosította meg, azzal az érdekességgel

²³⁷ Pernot-Vincent, 2006:2

²³⁸ A munkaügyi felügyelő többek között tájékoztatja a munkavállalókat és a munkaadókat jogaikkal kapcsolatban, tanácsot ad a jogok alkalmazását illetően, ellenőrzi a munkafeltételek és a munkakörülmények betartását, megfelelő alkalmazását, befolyásolhatja a vállalat belső szabályozását, a vállalat vezetése köteles kikérni a véleményét bizonyos a munkajog által szabályozott kérdésekben, mint pl. szakszervezeti vagy vállalati bizottsági képviselők elbocsátásában vagy a túlórák kérdésében
Forrás: <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/litiges-conflits-du-travail/inspection-du-travail-1123.html> 2007. 07. 20.

megtoldva, hogy amennyiben kollektív jogvitáról van szó, a szolgálat békéltetői tevékenységet folytat²³⁹, érdekvitákban pedig közvetítésre vagy döntőbíráskodásra kerülhet sor.

Az MKDSZ küldetése az alábbi törekvéseket tartalmazza:²⁴⁰

- közreműködés a munkaügyi viták hatékony rendezésében, a konfliktusok lehető leggyorsabb megoldásában,
- a munkahelyi és az ágazati, illetve ágazatközi szociális béke megőrzése,
- a munkaügyi kapcsolatok kultúrájának fejlesztése.

A szolgálat a konkrét vitarendezési feladaton túlmenően tanácsadást és ismeretterjesztést is végez (preventív mediáció), amely a közelmúlt tapasztalatai szerint egyre nagyobb szerepet játszik a tevékenységeken belül.

Közvetítést vagy döntőbíráskodást a két fél – szakszervezet vagy üzemi tanács és munkáltató – közösen kezdeményezhet, de magának a szolgálatnak is joga van felajánlani segítségét konfliktus esetén. Sőt, ha az MKDSZ igazgatójának tudomására jut egy lehetséges konfliktus, illetve már kialakult egy vita, akkor köteles a vitában álló feleknek felajánlani a szolgálat segítségét a vita rendezésében. A vitában állók kérhetik a szolgálattól, hogy ajánljon közvetítőt, illetve döntőbíró, vagy együttesen választhatnak a listán szereplők közül.

A kezdetek óta visszatérő probléma, hogy az MKDSZ-hez nagyon kevés felkérés érkezik közvetítés/döntőbíráskodás igénybevételére – az már más kérdés, hogy ezeket a felkéréseket, vagyis a viták rendezését a szolgálat több mint 90 százalékban sikeresen végzi. Vagyis tevékenységük hatékonnak tekinthető, csak éppen nem tekinthető hatásosnak, azaz társadalmi-gazdasági hatása elenyésző a foglalkoztatási konfliktusok tengerében. A megkeresések a szolgálat fennállása óta csupán pár százra rúgnak, maga a lezajlott közvetítések és döntőbíráskodások száma pedig száz alatt mozog.²⁴¹

²³⁹ „Békéltetés abban az esetben, amennyiben a konfliktusba került felek kollektív szerződésben, illetve megállapodásban munkaügyi jogvita (kollektív jogvita) esetére békéltető személy bevonásában egyeztek meg.” (Forrás: SZMSZ)

²⁴⁰ Forrás:

<http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=13861&articleID=22125&ctag=articlelist&iid=1>

2007. 07. 20.

²⁴¹ Forrás: MKDSZ statisztika

Az alacsony népszerűség és határfok problematikájával kapcsolatban több magyarázat is kínálkozott-kínálkozik az elmúlt évtized során (ezek nagy részét maga a szolgálat is megfogalmazta éves beszámolóiban):

- A szolgálat és maga az alternatív vitarendezés, illetve annak módszerei kevésbé ismertek.²⁴²
- Nagy a bizalmatlanság az alternatív vitarendezéssel szemben, a társadalom hagyományosan a peres úton történő rendezéshez szokott, idegenkedik az új módszerektől.²⁴³
- Az MKDSZ szervezetileg nagyon centralizált, mivel csak Budapesten működik irodájuk.
- A szociális partnerek társadalmi érettsége több kívánnivalót hagy maga után, a foglalkoztatási kapcsolatok működése relatíve alacsony fokú.
- Kevés kollektív vita lát napvilágot, sok konfliktus rejtve marad a nyilvánosság elől.
- A szolgálat hatásköre túl szűk, mivel nem terjed ki egyéni jogvitákra, pedig utóbbiak a foglalkoztatási viták egyre nagyobb részét teszik ki.
- Gyakran nincs jelen hosszú távú interdependencia a vitában álló felek között, a munkáltatói dominancia meghatározó.
- A szakszervezetek sokszor annak ellenére, hogy a szolgálathoz fordultak segítségért, az államtól várják a beavatkozást és a megoldást.

Láthatjuk, hogy az okok meglehetősen összetettek és rámutatnak arra, hogy ezek mögött több felelősség is felsorakozik, bizonyos mértékben a szolgálaté is, de nagy szerepet játszanak az alacsony határfokú működésben a szociális partnerek és az állam is. Az utóbbi időben egyre többször és hangsúlyosabban fogalmazódott meg az MKDSZ vezetőinek és tagjainak részéről a szolgálat hatásköre kiterjesztésének igénye, de mindezidáig nem történt változás ezen a területen, ami pedig (mint látni fogjuk) valóban meghatározó jelentőségű lépés lehetne a szolgálat működésének eredményessége szempontjából. Hogy valóban szükség lenne az alternatív rendezési módszerek bevezetésére a foglalkoztatási vitákban, azt jól illusztrálják a munkaügyi bíróságok statisztikái is. Míg az MKDSZ ritkán mutathatott fel kétszámjegyű értéket

²⁴² Ezt a problémát maga az MKDSZ is megfogalmazta több alkalommal az éves jelentésekben.

²⁴³ A fentihez hasonlóan ezt a problémát is több szakértő felvetette, lásd többek között Kántort (2005:12), illetve az MKDSZ éves beszámolóit (Gulyás, Kovács).

az éves statisztikákban (kollektív viták rendezése kapcsán) ²⁴⁴, a bíróságok jelenleg évente országos szinten 20 és 30 ezer közötti vitát, illetve foglalkoztatási pert (egyéni vitát) regisztrálnak.²⁴⁵

6.2.6 Összefoglalás

Ahogy láthattuk, a legjelentősebb különbség abban rejlik a vizsgált országok között, hogy rendelkeznek-e állandó intézménnyel a kollektív viták békés rendezése terén. Nagy-Britannia, Belgium és Magyarország esetében a válasz igen, míg Franciaországban és Hollandiában ad hoc jelleggel működnek a fenti szereplők és mechanizmusok. A másik fontos tényező, hogy mennyire játszanak meghatározó szerepet (mekkora hatással rendelkeznek) ezek az intézmények a foglalkoztatási viták rendezésében. Ismét megállapíthatjuk, hogy a brit és a belga rendszerben az intézmények, vagyis az állandó intézmények, jóval nagyobb és fontosabb szerepet játszanak a viták rendezésében és annak társadalmi hatásában, mint francia és holland társaik, amelyek lényegében marginális szerepet töltenek be. Említsük meg azonban azt a tényt is, miszerint Franciaországban meglehetősen magas a kollektív jellegű foglalkoztatási konfliktusok száma, amelyeket egyrészt az adott rendszer nem képes becsatornázni, másrészt a szociális partnerek sem preferálják ezt a jellegű vitarendezést, míg Hollandiában ennél jóval nyugodtabbak a munkavállalók és munkaadók közötti kapcsolatok, azaz itt lényegesen alacsonyabb a kollektív viták száma. Magyarország a hatásosság tekintetében egyértelműen elmarad brit és belga társaitól, jóllehet hozzájuk hasonlóan rendelkezik állandó vitarendezési intézménnyel. A marginális szerep és az alacsony hatás tekintetében tehát a francia és a holland példához áll egyértelműen közelebb.

Eltér a magyar rendszer az állandó intézménnyel rendelkező modellektől abban is, hogy nem járhat el egyéni vitákban, valamint nem fedi le az ország egész területét, csupán egy központja létezik, Budapesten. Érdekes a magyar rendszer abból a szempontból is, hogy a békéltetés nem a meghatározó rendezési mód, mint a többi rendszerben (bár ennél a pontnál vegyük tekintetbe azt is – amiről egyébként már a vitarendezési fogalmak és módszerek összevetésénél is szó esett –, hogy a békéltetés

²⁴⁴ Forrás: MKDSZ saját nyilvántartása 1997-2005

²⁴⁵ Munkaügyi Bíróságok éves ügyforgalmi nyilvántartása 1997-2005

és a közvetítés között sok esetben meglehetősen vékony a választóvonal a gyakorlatban.

Egyéni viták

6.2.7 Nagy-Britannia

Ugyan a brit rendszerre nem jellemző az érdek- és jogvita, valamint a kollektív és egyéni vita határozott szétválasztása, annyi eltérés a kollektív és egyéni viták között mindenképpen megjelenik, hogy a szakszervezetek nem lehetnek egyéni viták szereplői. A brit modell érdekessége, hogy itt az egyéni viták és a kollektív viták rendezése összefonódik a már bemutatott Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS) szervezetén belül. Nagy-Britanniában ugyanis az egyéni jogviták bíróság, az úgynevezett Foglalkoztatási Bíróságok (Employment tribunals – ET) előtti megjelenésének feltétele, hogy a felek az ACAS közreműködésével alternatív módon próbálják rendezni a vitát. Az ET-hez beérkezett ügyeket első lépésként tehát automatikusan az ACAS-hoz utalják.

A szociális partnerek azonban nem voltak megelégedve a rendszerrel a 90-es évek végén, mert úgy vélték, a foglalkoztatási bíróságok nem feleltek meg az elvárásoknak, miszerint a hagyományos bírósági eljárásnál kevésbé formális, könnyebben hozzáférhető, anyagilag kedvezőbb és jóval gyorsabb eljárást hivatottak biztosítani. A kormányt is aggasztották a vártnál magasabb költségek, az egyre növekvő esetszám és a testületek túlterheltsége – az ACAS békéltető eljárásainak ellenére is –, ezért kiegészítő megoldásokat kerestek. Ennek eredményeképpen például 2001-től újabb lehetőségként nyitva áll az út a felek előtt ahhoz, hogy döntőbíráskodást vegyenek igénybe jogtalan elbocsátás esetén. Azért kapott kiemelt szerepet a jogtalan elbocsátás témakör, mivel a 90-es évek végén, illetve a 21. század elején az egyéni jogviták hozzávetőlegesen 35-40 százaléka tartozott ide. Ilyenkor a felek az ACAS által nyilvántartott listáról választanak döntőbíró, aki egy személyben hozza meg döntését, nem nyilvános meghallgatáson (ebben eltér az ET nyilvános eljárásaitól), döntése pedig kötelező erejű és végleges, a felek a döntést követően nem fellebbezhetnek az ET-hez. Hogy mennyire hatékony egyébként a bírósági eljárást

megelőző ACAS békéltetés, azt mi sem jelzi jobban, minthogy hozzávetőlegesen 40 százalékukat sikerül ezen a szinten rendezni.²⁴⁶

A vitarendezés hatékonyságának további növelése érdekében a döntőbíráskodás lehetősége mellett újabb intézkedéseket is bevezettek, amelyek a munkahelyi (vállalati) szinten történő vitarendezést kívánták elősegíteni. A tapasztalat azt mutatta, hogy elsősorban azoknál a vállalatoknál, ahol működik szakszervezet, jóval nagyobb eséllyel sikerül a vitát vállalati szinten rendezni, ezzel szemben a kisebb vállalatoknál ez az arány lényegesen rosszabb (vagy azért, mert nem működik munkahelyi egyeztetés, békéltetés, vagy működik ugyan, de nem veszik igénybe), ezért az innen kiinduló viták messze felülreprezentáltak a foglalkoztatási bíróságok ügyei között.²⁴⁷ Az új intézkedés szerint 2004-től a vállalatok kötelesek egy alapszintű vállalati egyeztetési procedúrát megvalósítani, illetve a munkavállaló köteles részt venni ebben az eljárásban, mielőtt az ET-hez fordulna jogorvoslatért.

6.2.8 Hollandia

Hollandiában a foglalkoztatási kapcsolatok területén születő egyéni jogviták rendezésére a peres és az alternatív út is nyitva áll. Nincsenek speciális munkaügyi/foglalkoztatási bíróságok, az eljárásokban pedig kizárólag hivatásos bírók vesznek részt, a szociális partnerek képviselői nincsenek jelen. A vitarendezési rendszer jogszabályi háttere meglehetősen komplex, az alternatív eljárást azonban nem teszi kötelezővé. A hagyományos bírósági eljárás rendszere alól fontos kivételt jelent az elbocsátási ügyek területe. Ilyen esetekben ugyanis a munkáltatónak, aki egyoldalúan akar felmondani egy határozatlan időre szóló szerződést, egy közjogi intézményhez, az úgynevezett Munka és Jövedelem Központhoz (Centrum voor Werk en Inkomen – CWI) kell fordulnia, amely eldönti, hogy engedélyt ad-e a munkáltatónak az elbocsátásra.²⁴⁸ Ezt a rendszert – mint láttuk korábban – még a második világháborúban vezette be a német megszálló hatalom, amely az előzetes kontrollal, illetve az ezt végző testület felállításával a munkapiac hatékonyabb ellenőrzését és irányítását kívánta megvalósítani. Az intézmény az idők során olyan preventív jellegű eszközzé nőtte ki magát, amely felülvizsgálja az elbocsátási

²⁴⁶ Dickens, 2004:4

²⁴⁷ Ibid.

szándékot és megakadályozza a megfelelő indok nélküli elbocsátást. Ha a munkáltató a számára kedvezőtlen döntés – vagyis az elbocsátási engedély megtagadása – ellenére felbontja a szerződést a munkavállalóval, utóbbinak jogában áll bírósághoz fordulnia. Hollandiában tehát ebben a kérdésben, ami a foglalkoztatási konfliktusok összetételét tekintve általában a legfontosabb tényezőnek tekinthető, egyfajta duális rendszer valósult meg a huszadik század második felében, illetve működik ma is.

A hagyományos peres eljárás elkerülése érdekében a 70-es évektől kezdve a munkáltató magához a bírósághoz is fordulhat a munkaszerződés egyoldalú megszüntetése kapcsán. A bíróság ilyenkor ellenőrzi a munkáltató kérésének jogosultságát, és ha jóváhagyja, az esetek legnagyobb részében végkielégítést ítél meg a munkavállalónak.²⁴⁹ Két út is létezik tehát a holland modellben, amely az egyéni jogviták hagyományos eljárását igyekszik „kikerülni”, mivel ez nyilvánvalóan hosszabb, költségesebb és antagonisztikusabb jellegű, mint a megelőző kontroll-eljárások.

Ugyan a jogszabályok közvetlenül nem írnak elő békéltetést, közvetítést, illetve döntőbíráskodást, a gyakorlat mégis kitermelt néhány hasonló elemet, amelyek beleszövédket a fent bemutatott eljárások menetébe. Így fellelhető például a közvetítés eleme, amelyet a Munka és Jövedelem Központ tagjai folytatnak alkalmanként a vita békés rendezése érdekében a két fél között, hogy sikerüljön megakadályozni egy esetleges elbocsátást. Maga a közvetítés jogszabályban nem, csak a Központok tagjainak munkaköri leírásában szerepel, ezért nevezhetjük rejtett közvetítésnek is. További érdekessége a Központok működésének, hogy döntéseit kvázi döntőbírói döntésnek tekinthetjük, mivel az a munkáltatóra nézve kötelező érvényű. Tovább színesíti a modellt az a gyakorlat is, miszerint a bíróság időnként visszautasítja az ítélethozatalt, mondván, a felek nem tettek meg mindent annak érdekében, hogy maguk ketten oldják meg a problémát.²⁵⁰ A rendszert kiegészítik a vállalatoknál működő egyeztetési mechanizmusok, amelyek főleg nagyobb vállalatoknál találhatók meg – konkrét adatok nincsenek róluk –, azonban ezek semmiképpen sem akadályozhatják meg a bírósághoz való fordulás jogát.

A Munka és Jövedelem Központok népszerűségét mi sem bizonyítja jobban, mint hogy az elbocsátással kapcsolatos foglalkoztatási vitákban (a nyilvántartás

²⁴⁸ Az intézményt korábban Kerületi Munkaügyi Hivatalnak (Gewestelijke Arbeidsbureaus - GAB) nevezték. (Forrás: de Roo-Jagtenberg, 1994:245)

²⁴⁹ van het Kaar, 2004:1

csupán az ebben a kérdésben kialakult egyéni vitákat tartja számon, amely egyúttal a viták legnagyobb részét adja) legalább ugyanannyi, de sokszor még több esetben fordulnak a felek a Központokhoz, mint a bíróságokhoz.²⁵¹ Ez a szám folyamatos növekedést mutatott a 21. század első éveiben, 2003-ban több mint 70 ezer vitarendezési kérelmet regisztráltak a Központok, a bíróságok közel ugyanennyit.²⁵²

6.2.9 Belgium

Az egyéni foglalkoztatási viták esetében Belgiumban a legfőbb vitarendezési intézmények a munkaügyi bíróságok (Arbeidsrechtsbanken), amelyek előfutárai a már korábban tárgyalt békéltetőbíróságok (Werkrechtshraden). A foglalkoztatási vitákkal foglalkozó intézmények tehát kifejezetten erre a területre specializálódott bíróságok, amelyek területileg az egész országot lefedik, kerületi és megyei szinten működnek.²⁵³ A kerületi szinten működő bíróságok összetételében hivatásos és nem hivatásos választott bírókat is találunk, utóbbiak csoportját a munkavállalók és a munkaadók képviselői alkotják, akik segítik a hivatásos bírók munkáját, valamint jelen van egy ülnök is az állam és a bíróság köztisztviselőinek képviseletében.²⁵⁴ Ugyanez az összetétel jellemző a megyei szintű munkaügyi bíróságokra is. Ez az összeállítás két szempontból is fontos jellemzőkkel bír:

- egyrészt a szociális partnerek képviselői részt vesznek a viták rendezésében és gyakorlati tudásukkal, tapasztalataikkal támogatják a jogi tudást képviselő hivatásos bírók döntéshozatalát,
- másrészt mivel a közérdek képviselője is részét képezi a vitarendezési folyamatnak, ezért gyakorlatilag egy tripartit jellegű szervezetről beszélhetünk.

Természetesen a döntést a hivatásos bíró hozza, a másik két szereplő csupán támogatja a munkáját, illetve hozzájárul ahhoz, hogy a döntés folyamán minden fontos szereplő szempontját figyelembe vegyék – ez pedig nyilvánvalóan a hosszú távú békés rendezés egyik záloga.

²⁵⁰ van het Kaar, 2004:4

²⁵¹ Forrás: a Központok éves statisztikái 1998-2003

²⁵² Van het Kaar, 2004:3

²⁵³ Jelenleg (2007 végén) 27 bíróság működik kerületi szinten és 5 megyei szinten.

²⁵⁴ Chaidron-Mormont, 2004:1

A peres úton történő rendezés mellett nincs jogszabály által előírt alternatív vitarendezési eljárás. Fontos azonban szót ejtenünk egyes kiegészítő, a gyakorlatban fellelhető vitarendezési alternatíváról. Így például a szakszervezetek megkísérelhetik tárgyalások útján rendezni a vitát, mivel joguk ahhoz, hogy a munkáltató előtti meghallgatáson képviseljék a munkavállalót. Ha nem sikerült rendezni a vitát vállalati szinten, természetesen nyitva áll az út a peres rendezés előtt. Szintén alternatívát jelent a békéltetés igénybevétele, amelyet már a kollektív viták kapcsán tárgyaltunk, ugyanis a kollektív viták rendezésére szakosodott intézmények, vagyis a Paritásos Bizottságok olyan egyéni ügyekbe is beavatkozhatnak, amelyek veszélyt jelenthetnek, illetve sérthetik a kollektív érdekeket.²⁵⁵ Ezekre a békéltető eljárásokra ágazati bizottságokban és albizottságokban kerül sor.

6.2.10 Franciaország

Az egyéni viták esetében más a helyzet, mint a kollektív viták békés rendezésének intézményesültsége terén: itt a törvény intézményes lehetőséget biztosít az alternatív vitarendezésre. A Békéltetőbíróóságok (Conseils de Prud'hommes) jogszabályi háttérét az 1979-es törvény és három évvel későbbi módosítása adja.²⁵⁶ Ezek alapján a Békéltetőbíróóság hatásköre egyéni vitákra terjed ki, amelyekben békéltetést és döntőbíráskodást folytathat. A módosítás létrehozta a Felsőbb Békéltetőbíróóságot (Conseil Supérieur de la Prud'homie), amely egy tripartit jellegű konzultatív testület, feladata pedig, hogy folyamatosan felméréseket végezzen és javaslatokat fogalmazzon meg a békéltetőbíróóságok jobb működésének érdekében.²⁵⁷

Maguk a Békéltetőbíróóságok kizárólag nem hivatásos választott bírókból állnak, akik között azonos számban találhatók meg a munkavállalók és munkaadók képviselői. A képviselőket öt éveként választják meg a Munkaügyi Minisztérium által szervezett eljárás keretében, ahol az egyes érdekképviselések „megütköznek” egymással. Jelenleg 271 bíróság működik szerte az országban – mintegy 15 ezer nem hivatásos bíró közreműködésével –, amelyek azonban nemcsak területileg vannak felosztva, hanem ágazatonként is, így pl. külön ipari, agrár- és kereskedelmi szekció

²⁵⁵ Chaidron-Mormont, 2004:3

²⁵⁶ 1972. január 18-i törvény és 1982. május 6-i törvény.

²⁵⁷ Forrás:

<http://www.eurofound.eu.int/emire/France/HIGHERINDUSTRIALTRIBUNALSCOUNCIL-FR.html> 2007. 11. 21.

működik minden egyes bíróságon belül.²⁵⁸ A szabályozás szerint minden vitát előbb békéltetés útján kell megkísérelni rendezni, amely során a feleknek meg kell jelenniük személyesen, de ügyvéd jelenléte nem szükséges. A Békéltetőbíróságok azonban valódi bíróságként is működnek abban az értelemben, hogy egyrészt sikertelen békéltetés esetén döntést hozhatnak a vitában, másrészt pedig a választott bírók a hivatásos bírókhoz hasonlóan immunitást élveznek, nem szankcionálhatók, vagyis annak érdekében, hogy külső nyomásgyakorlás vagy megfélemlítés nélkül végezhessek munkájukat, a vesztes fél nem indíthat ellenük kártérítési vagy becsületsértési pert ellenük. Az is a hagyományos bíróságokhoz közelíti az eljárást, hogy a döntőbíráskodási folyamat nyilvánosan zajlik.

A békéltetés, illetve döntőbíráskodás igénybevétele nem bonyolult és lényegesen kevésbé formális, mint a hagyományos bíróságok peres eljárása. A Békéltetőbíróságok tevékenységének fontos jellemzője a rugalmasság és a gyors reagálás, valamint hogy szolgáltatásai ingyenesek. Mint említettük, vita esetén minden alkalommal először békéltetésre kerül sor, amely a békéltetőbizottság (bureau de conciliation) irányításával – két nem hivatásos bíró, az egyik a munkavállalók, a másik a munkaadók képviselőjében – zajlik. Amennyiben ez a vitarendezési módszer nem hoz eredményt, a bíróságok döntőbíráskodás segítségével döntenek az ügyben – a döntőbizottság (bureau de jugement) legalább négy nem hivatásos bíróból áll, kettő a munkavállalók, kettő a munkaadók képviselőjében –, döntésüket abszolút többséggel kell meghozniuk. Szavazategyenlőség esetén.²⁵⁹ A döntés ellen a Fellebbviteli Bíróságra, illetve a Legfelsőbb Bíróságra lehet fellebbezni. Nagyon érdekes és hatékony újításként a döntőbíráskodási eljárással kapcsolatban 2005-ben bevezettek egy új szabályozást, amely szerint azokban a vitákban, amelyekben egy bizonyos összeghatárnál alacsonyabb összeg „forog kockán”, ott a Békéltetőbíróságoknak végső döntési joguk van, vagyis ilyen esetekben fellebbezésnek nincs helye. Ez az összeg jelenleg 4000 euró, azaz mindazokban a

²⁵⁸ A bíróságokon belül összesen öt szekció működik:

- a) agrár
- b) ipari
- c) kereskedelmi
- d) egyéb tevékenységek (az előző szekciókba nem besorolható tevékenységek, pl. szellemi szabadfoglalkozásúak, művészi foglalkozásúak)
- e) felsőfokú szakképesítésű, közép- és felsőszintű vezetőkkel (cadre) foglalkozó szekció (1979 óta létezik)

²⁵⁹ Szavazategyenlőség esetén hivatásos bíró közreműködésével hozzák meg a végső döntést.

vitákban, ahol ennél kisebb összegről van szó, a Békéltetőbíróóságok a vita rendezésének első és utolsó fórumai.

A Békéltetőbíróóságok szervezetén belül létezik egy nagyon gyors reagálását döntőbíróósági testület, amely kifejezetten „vésszhelyzetekre” lett létrehozva, és amely épp jellegénél fogva nem is tagolódik szekciókra, bármely területen jelentkező akut vitás kérdésben kötelező erejű döntést hozhat. Általában olyan vitákban alkalmazzák, amelyeknél nyilvánvalóak a tények, és sürgős intézkedésre van szükség annak érdekében, hogy jelentős kárt előzzenek meg, illetve egyértelmű jogsértés esetén.

A Békéltetőbíróóságok népszerűsége és magas fokú társadalmi hasznossága nyilvánvalóan kiolvasható az Igazságügyi Minisztérium statisztikáiból, amelyek alapján a 90-es évek végén és a 21. század elején a békés rendezésre, illetve a bíróságokhoz beérkezett vitás ügyek (egyéni viták) aránya egyértelműen előbbiekre hajlik: a Békéltetőbíróóságok éves szinten általában négyszer annyi új vitát regisztrálnak (átlagban 160 ezer a 40 ezer ellenében).²⁶⁰

6.2.11 Magyarország

1989-ben a vállalati döntőbizottságok helyét pár évre egyeztető bizottságok vették át, az 1992-es Munka Törvénykönyve azonban ezeket megszüntetve bevezette a békéltetési eljárást. A munkavállaló, aki úgy vélte, hogy jogsérelem érte, vállalati szintű békéltetést kérve nyelhetett, ami egyébként kötelező volt azt megelőzően, hogy bíróság elé került az ügy. Ezt az 1999-es törvénymódosítás törölte, helyette pedig bevezette a per előtti kötelező békéltetést, amelyre a bíróságon kerül sor. Az Mt. ezzel párhuzamosan tartalmaz egy olyan kitételt is, amely szerint a kollektív szerződés, illetve a felek közös megállapodása tartalmazhatja a vállalati szintű békéltetés lehetőségét vita esetén.²⁶¹ Ennek sikertelensége esetén természetesen bíróság elé lehet vinni az ügyet. A valóság mindazonáltal azt mutatja, hogy csupán a vállalatok igen kis százaléka működtet belső békéltetést. Elsősorban a nagyvállalatok, illetve a transznacionális és multinacionális vállalatok rendelkeznek saját vállalati és konfliktuskezelési kultúrájuknak, gyakorlatuknak megfelelő békés vitarendezési eljárásokkal a vállalaton belül.

²⁶⁰ Braud, 2004:2-3

²⁶¹ Mt. 199/A. Kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában munkaügyi jogvita esetére békéltető személyét köthetik ki, aki a vitában egyezség létrehozását kísérli meg.

A szakszervezetek és az üzemi tanácsok nem tartoznak az egyéni jogviták szereplői közé, azonban jogi tanácsot adhatnak, sőt képviselhetik a munkavállalót a per során. A gyakorlatban a szakszervezetek jogi tanácsadó szerepe az egyik leghangsúlyosabb tevékenységeik között. Mint már láthattuk, az Munkaügyi és Döntőbírói Szolgálat (MKDSZ) nem jogosult egyéni jogviták rendezésében részt venni. A gyakorlat azt mutatja, hogy többször is megkeresik őket munkavállalók hasonló problémákkal, de hivatalosan a szolgálat nem járhat el ilyen ügyekben, csupán a megfelelő fórumhoz irányíthatja a feleket. A közvetítésről szóló jogszabály megjelenésével²⁶² az MKDSZ tagjainak is lehetősége nyílt, hogy regisztrálják magukat az Igazságügyi minisztérium közvetítői névjegyzékében, és ekképp részt vegyenek egyéni jogvitákban is (természetesen nem MKDSZ-tag minőségükben). Ismét csak a gyakorlati tapasztalatok alapján úgy tűnik, a szolgálat hatáskörén kívül folyó közvetítés sem túlzottan népszerű a szociális partnerek körében.²⁶³ Az egyéni jogviták oroszlánrészében így valójában a munkaügyi bíróságok járnak el, akik meglehetősen túlterheltek, ezért sok az elhúzóó (fél és egy év közötti, illetve egy és két év közötti időtartamú) per, olyannyira, hogy általában a pereknek legalább a felére ez jellemző.²⁶⁴ Az MKDSZ az elmúlt években többször is kezdeményezte, hogy a szolgálat hatáskörének kibővítésével részt vehessen egyéni jogvitákban is²⁶⁵, de ez a mai napig nem valósult meg. Véleményük szerint a szolgálat egyéni jogvitákban való részvétele, vagyis közvetítés, illetve döntőbíráskodás lebonyolítása elsősorban azokban a típusú vitákban lenne kifejezetten fontos és hasznos, amelyekben a munkáltató jogszerűtlen viselkedése nemcsak egy munkavállaló, hanem az összes munkavállaló vagy legalább is nagy részük jogait sérti. Magyarországon a rendszerváltás óta óriási a száma az egyéni vitáknak (ahogyan arról korábban szó esett), így aligha vitatható, hogy a munkaügyi bíróságok tehermentesítése és az alternatív vitarendezés bevezetése nagymértékben hozzájárulhatna a foglalkoztatási konfliktusok rendezésének minőségbeli javulásához.

²⁶² 2002. évi LV. törvény 'A Közvetítésről'

²⁶³ Forrás: Telefoninterjú 2006 májusában Kántor Raimunddal, az MKDSZ titkárával, aki maga is szerepel az Igazságügyi Minisztérium közvetítői névjegyzékében.

²⁶⁴ Kas (2004)

²⁶⁵ Ezzel kapcsolatban az egyik fontos lépés volt a Nemzeti Fejlesztési Tervben megfogalmazott javaslat, miszerint az MKDSZ részvétele egyéni jogvitákban többek között nagymértékben növelné a vitarendezés hatékonyságát, csökkentené a bíróságok túlterheltségét és hozzájárulna a tartósan jól működő foglalkoztatási kapcsolatok megteremtéséhez. A terv kidolgozására a „European Foundation for the Improvement for Living and Working Conditions” által szervezett 2003. november 17-18-i, az Európai Unió új tagállamjelöltjeinek kormányai és szociális partnerei képviselői részvételével megrendezett konferencia eredményeképpen került sor.

6.2.12 Összefoglalás

Az összehasonlítás kapcsán láthattuk, hogy az országok közül Franciaország és Hollandia rendelkezik különálló állandó intézménnyel az egyéni viták békés rendezésének terén, mivel Nagy-Britanniában, illetve Belgiumban ezt a feladatot részben – más alternatív megoldások mellett – a kollektív vitákért felelős állandó intézmények végzik. Magyarországon nem áll rendelkezésre állandó intézmény az egyéni viták békés rendezésére, valamint a kollektív vitákért felelős MKDSZ hatásköre sem terjed ki egyéni vitákra. Az MKDSZ törekvése, hogy a szolgálat részt vehessen egyéni vitákban is, a brit és a belga modell irányába mozdíthatná el a rendszert. A brit és a belga modell között az előbbi esetében lényegesen nagyobb hatása van az alternatív vitarendezésnek az egyéni viták terén, mint a peres úton történő rendezésnek, és hasonlóképpen a francia és a holland modell között is különbséget találunk a vitarendezési intézmények szervezeti komplexitása, hatékonysága és hatásossága kapcsán a francia modell javára.

A bíróságok, vagyis a peres úton történő rendezés kapcsán több verzióval is találkozhatunk: van, ahol csupán hivatásos bírák, van ahol a szociális partnerek képviselői is résztvesznek az eljárásban. Talán nem véletlen, hogy a belga modellben – ahol a kollektív viták békés rendezését illetően is az állam támogató hozzáállását és a szociális partnerek együttműködő magatartását figyelhettük meg – az utóbbi verzió valósult meg, vagyis a munkavállalók és a munkaadók bevonása a rendezési folyamatba. Megfigyelhetjük azt is, hogy több helyen kezd megerősödni a vállalati szintű rendezés iránti igény, vagyis a konfliktushoz legközvetlenebbül kapcsolódó rendezési szint előtérbe kerülése.

6.3 A vitarendezési intézmények személyi háttere

6.3.1 Nagy-Britannia

A brit vitarendezési rendszerben a békéltetők két csoportját különböztetjük meg.

1) Az ACAS tagjai

- hivatásos békéltetők

- teljes munkaidőben végzik munkájukat
- jogállásuk szerint köztisztviselők

2) A közös békéltető bizottságok tagjai:

- nem hivatásos békéltetők
- részmunkaidőben végzik munkájukat
- a munkavállalók és munkaadók megválasztott képviselői

6.3.2 Belgium

A belga vitarendezési rendszerben – amely brit kollégáihoz hasonlóan részben ötvözi a kollektív és az egyéni viták rendezését is – a békéltetők és közvetítők két típusát találjuk:

1) A Szociális Közvetítők

- teljes munkaidőben végzik munkájukat
- jogállásuk szerint köztisztviselők

2) A Paritásos Bizottságok békéltetői testületeinek tagjai

- részmunkaidőben végzik munkájukat
- a munkavállalók és munkaadók megválasztott képviselői

6.3.3 Franciaország

A francia rendszerben a kollektív viták rendezésére – mint azt már korábban láttuk – nincsen állandó intézmény, ezért itt az egyéni viták rendezésére szolgáló testület kapcsán érdemes az összetételt és tagok jogállását megnéznünk.

A Békéltetőbíróságok (Conseils de Prud'hommes) tagjai között két típust különböztetünk meg:

1) Törvényszéki írnok (greffier)

- adminisztráció
- teljes munkaidőben végzik munkájukat
- jogállásuk szerint köztisztviselők

2) Békéltetők

- teljes munkaidőben végzik munkájukat
- a munkavállalók és munkaadók megválasztott képviselői

6.3.4 Hollandia

A Munka és Jövedelem Központ, amely egyéni vitákban jár el, tevékenységei között a közvetítés marginális szerepet játszik. Mindazonáltal ez az egyetlen olyan állandó intézmény Hollandiában, amely összehasonlítási alapul szolgálhat a többi intézménnyel. Tagjai:

- teljes munkaidőben végzik munkájukat
- jogállásuk szerint köztisztviselők

6.3.5 Magyarország

A kollektív viták békés rendezését szolgáló intézményben (MKDSZ) a közvetítők, illetve döntőbírók az alábbi jellemzőkkel rendelkeznek.

Az MKDSZ tagjai:

1) A szolgálat igazgatója és titkára

- teljes munkaidőben végzik munkájukat
- jogállásuk szerint: köztisztviselők

2) A szolgálat többi tagja

- részmunkaidőben végzik munkájukat
- jogállásuk szerint nem köztisztviselők

6.3.6 Összefoglalás

Láthatjuk, hogy itt is felfedezhetők rokon elemek a brit és a belga modell között, ahol olyan intézményekről, illetve azok tagjairól van szó, akik a kollektív viták mellett egyéni viták rendezésében is részt vehetnek. Megtalálhatók közöttük a köztisztviselői státuszú hivatásos békéltetők/közvetítők/döntőbírók, valamint a békéltetői tevékenységüket nem teljes időben folytató érdekképviselői képviselők. Ezekről meglehetősen eltérő a másik három modell, bár közös vonás, hogy mindenhol megtalálhatók a hivatásos, köztisztviselői státuszú közvetítők. Érdekes megfigyelni, hogy a magyar intézmény, amely hatáskörét és jellegét tekintve inkább brit és belga társához áll közelebb, tagjainak összetételét tekintve már korántsem mutat sok rokonságot velük, egyrészt mivel hiányoznak a modellből az érdekképviselői

szereplők, másrészt pedig nagyon alacsony a száma a hivatásos szereplőknek. Franciaország ismét csak érdekes egyveleg (hibrid) abból a szempontból, hogy bár egyéni vitarendezési intézményről van szó, megtalálhatók az érdekképviselők képviselői a békéltetők között (lásd brit és belga tagok).

Ez az összehasonlítási szempont nem tekinthető a tipizálás alappilléérének, de tartalmaz olyan elemeket, amelyek rávilágítanak, illetve alátámasztják a már felvetett csoportosítási tendenciákat.

6.4 A vitarendezési intézmények képzései

6.4.1 Nagy-Britannia

A brit rendszerben többlépcsős képzési struktúrát alakítottak ki. Az ACAS kidolgozta a maga külön képzési rendszerét tagjai számára, amelyben alapfokú és haladó szintű békéltetői tréninget biztosítanak. Az oktatói feladatot a szolgálat tapasztaltabb tagjai, hivatásos közvetítők, döntőbírók, a foglalkoztatási kapcsolatok elméleti és gyakorlati szakértői látják el.

Az ACAS a „külvilág” számára is tart tréningeket, félnapos és egynapos képzéseket, valamint távtanfolyamokat (online kurzusok) is szervez. Külön a vállalatok számára pedig kifejlesztettek egy olyan speciális közvetítői tanfolyamot, amely államilag elismert bizonyítványt is ad (Certificate in Internal Workplace Mediation).²⁶⁶ Ennek célja, hogy a munkahelyen előforduló kisebb egyéni vitákban egyes képzett munkavállalók közvetítőként segítsenek a konfliktusok rendezésében olyan eljárások kapcsán, amelyet a vállalatok maguk fejlesztenek ki. A munkahelyi közvetítői képzést a szolgálat a vállalatok részéről megjelenő igény, számos megkeresés eredményeképpen alakította ki, vagyis ismét egy a brit foglalkoztatási vitarendezési rendszerre jellemző alulról jövő kezdeményezést figyelhetünk meg, amelyet az intézmény becsatornázott és a megfelelő módon kezelt a képzés létrehozásával.

²⁶⁶ Acas hivatalos honlapja: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1012> (2007. 07. 21.)

6.4.2 Hollandia

Mivel a Munka és Jövedelem Központ tagjainak tevékenysége elsősorban nem az alternatív vitarendezési módszerek alkalmazására irányul, az ilyen irányú képzés sem játszik hangsúlyos szerepet munkájukban. Az intézmény tagjai számára nincs kötelező tréning, illetve képzés, és ők sem folytatnak hasonló tevékenységet vállalatok vagy érdekképviselői szervezetek számára.

6.4.3 Franciaország

A francia rendszerben a Békéltetőbírószágok tagjai képzésének szükségessége a 70-es évek vége felé merült fel. Az 1979-es úgynevezett Boulin-törvény (Loi Boulin)²⁶⁷ nem csak a képzéssel foglalkozott, sőt, ez csupán marginális téma maradt a békéltetőbírószágok széleskörű megreformálása mellett. A Boulin-törvény ugyanis újjászervezte a testületeket területileg és kibővítette, valamint újra strukturálta azok tevékenységi körét. A jogszabály az állam feladatává tette a tagok képzésének finanszírozását, magát a képzési programot pedig az Igazságügyi Minisztériumban dolgozták ki, amely azonban nem tette kötelezővé a tagok számára az oktatásban való részvételt.²⁶⁸

6.4.4 Belgium

Belgiumban sem a Paritásos Bizottságok tagjai számára, sem a hivatásos Szociális Közvetítők számára nem biztosít a vitarendezési rendszer speciális képzést vagy tréninget. Utóbbiak esetében az évtizedes gyakorlat, miszerint a közvetítők nem elméletben, hanem a gyakorlat során tanulják meg a munkájukat és sajátítják el a szükséges ismereteket, máig érvényes. Ha elméleti képzésben nem is, de rendszeres konzultáción részt vesznek a közvetítők: havonta összeülnek információcserére, valamint évente egyszer konferencián osztják meg egymással tapasztalataikat.²⁶⁹

²⁶⁷ 1979. január 18. (Forrás: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/dossiers/elections-prudhomales/chronologie.shtml>, 2007.07. 21.)

²⁶⁸ A képzés időtartama maximum 6 hét.

6.4.5 Magyarország

A magyar vitarendezési intézmény feladata, hogy elméleti és módszertani képzést biztosítson tagjai számára. Ugyan kötelező képzési struktúra nincs – egy négynapos alaptréningen kívül, amelyen minden tag részt vesz a közvetítői/döntőbírói listára való felkerülését követően –, az MKDSZ vezetése hangsúlyt helyez a közvetítők/döntőbírók szakmai továbbképzésére. Egyre több a belföldi képzés és gyakorlatilag minden évben lehetőséget teremtenek külföldi tréningen való részvételre is (amelyen azonban csak pár tag vesz részt minden alkalommal). A belga gyakorlathoz némiképp hasonlóan rendszeresen szerveznek klubnapokat, ahol megvitatják és kielemezik a legfigyelemreméltóbb eseteket. Fontos tényező, hogy a tagok számára biztosított képzésen túl a szolgálat igyekszik népszerűsíteni az alternatív vitarendezés módszereit oly módon is, hogy előadásokat, illetve rövid tréningeket szervez vállalatoknak vagy érdekképviselői szervezeteknek.

6.4.6 Összefoglalás

Láthattuk, hogy a képzés terén meglehetősen vegyes a kép, nagyon nehéz lenne bármiféle csoportosítási tendenciát megfogalmazni. Ennek alapján úgy tűnik, hogy ez a szempont – vagyis az alternatív vitarendezést gyakorló szervezetek tagjainak képzése, illetve annak módja – kevésbé tekinthető meghatározó fontosságúnak az intézmények működése szempontjából, vagyis nem állnak közvetlen összefüggésben annak hatékonyságával és hatásosságával. Belgiumban és Franciaországban sem találkozunk pl. állandó és kötelező képzéssel, mégis sikeresnek tekinthető az adott intézmények működése, míg pl. Magyarországon bár meglehetősen fontos helyet képvisel a szolgálat tagjainak képzése, tréningjei, ez mégsem növeli a hatékonyságot és a társadalmi hatás mértékét. Külön megemlíthetjük azonban az intézményeknek azt a fajta képzési tevékenységét, amelyet a tagok gyakorolnak vállalatoknál, érdekképviselőknél. Ezt a brit és a magyar rendszernél figyelhetjük meg, vagyis nem tekinthető általános működési jellemzőnek.

A következőkben nézzük meg, hogy a történeti fejlődést, valamint az intézményi sajátosságokat áttekintő és összevető elemzések következtetéseinek

²⁶⁹ de Roo-Jagtenberg, 1994:196

eredményeképpen hogyan tudjuk megválaszolni a kutatás és egyben a disszertáció elején felvetett kérdéseket.

7. fejezet

Konklúzió:

Egy tipológia kezdetei – avagy egy kezdeti tipológia

7.1 Milyen a sikeres modell?

Az előzőekben két nagyobb lélegzetű összehasonlító elemzést kísértünk végig figyelemmel: az egyik egy dinamikus, több mint száz év fejlődését felölelő elemzés, míg a másik statikus jellegű, a mai állapotot bemutató és összevető tanulmány. A két elemzés együttes konklúzióira alapozva most igyekszem megválaszolni a bevezetésben megfogalmazott kérdéseket és összeállítani egy tipológiát, amely alapját képezheti egy későbbi, több országot tartalmazó összehasonlító kutatásnak és a vitarendezési rendszerek besorolásának. Öt ország vizsgálatából természetesen meglehetősen nehéz feladat a tipológia-alkotás, hiszen erősen limitált a létszám, de meghatározott szempontok alapján mégis lehetséges a csoportosítás, amely egy későbbi nagyobb létszám mellett is használható.

Ha visszaemlékszünk a bevezetésben megfogalmazott kérdésekre, akkor most a következőkre kell válaszolnunk:

- Léteznek-e olyan külső (társadalmi) és belső (intézményi) tényezők, amelyek biztosítják az alternatív vitarendezés sikeres alkalmazását a foglalkoztatási konfliktusokban, és ha igen, melyek azok?
- Kialakítható-e egyfajta tipológia a vizsgált országoknak a foglalkoztatási viták területén működő AVR rendszereiből?
- Ha kialakítható ilyen tipológia, az hogyan viszonyul a foglalkoztatási kapcsolatok már létező tipológiáihoz, azaz van-e összefüggés a két rendszer között?

A dolgozat gerincét alkotó összehasonlító elemző fejezetekben bemutatott vitarendezési rendszerek, azok fejlődési útvonala és mostani jellegzetességei nem hagynak kétséget a felől, hogy ezeknek a rendszereknek a mechanizmusai, szereplői és eljárásai, vagyis belső tényezői igen sokszínűek. Minden országban találtunk olyan vitarendezési intézményt, amelynek működése az elmúlt két évszázad fejlődési útja

alatt sikeresnek és népszerűnek bizonyult, és a mai AVR rendszernek is részét képezi.²⁷⁰ Azonban, mint említettük, ezek intézményi jellemzői nagyon eltérőek, széles skálán mozognak, vagyis nem tudnánk egy olyan modellt felvázolni, amely – a külső tényezőktől függetlenül – ha nem is garantálná, de valószínűsítene az intézmény működésének eredményességét. Mindazonáltal a fejlődés áttekintése során találkoztunk egyes belső, intézményi tényezőkkel, amelyek mégis elengedhetetlennek bizonyultak az eredményes működés szempontjából.

Belső tényezők:

- *megfelelő, az adott keresletet kielégítő hatáskör*

Ennek a feltételnek a fontosságát gyakorlatilag minden ország esetében megfigyelhettük (gondoljunk azokra a korai, 19. századi intézményekre, amelyek csupán egyéni vitákban járhattak el, miközben a kereslet egyre inkább a kollektív vitarendezés felé tartott).

- *területi lefedettség*

Láthattuk, hogy az intézmények működésének hatásossága akkor nőtt meg ugrásszerűen, amikor az ország egész területén könnyen elérhetővé, hozzáférhetővé váltak szervezetileg.

- *állandó jellegű működés*

Az eredményes működés az esetek legnagyobb részében akkor volt biztosítható, ha nem ad hoc, hanem állandó jelleggel működő intézmények folytatták a vitarendezést.

A fenti feltételek mellett megfigyelhetünk olyan további belső tényezőket, amelyek több, jelenleg is működő vitarendezési intézmény sajátjai, bár nem tekinthetők hasonló erejű feltételeknek a fentebb megfogalmazottakkal.

²⁷⁰ A sikeres, illetve eredményes működés, mint arról már a bevezetőben is szó volt, a hatékonyság és a hatásosság együttes megvalósulását jelenti, ezek számszerű felmérése azonban számos nehézséget okoz a hiányos vagy nem létező, illetve teljesen más szempontok és rendszer alapján összeállított adatbázisok miatt, ezért a legtöbb esetben kénytelenek vagyunk szakértők értékeléseire hagyatkozni. Azt is említettük korábban, hogy az elemzéshez szükséges legfontosabb statisztikák és értékelések forrását egyrészt, az adott intézmények statisztikái, másrészt az EIRO 2004-es és 2006-os, az egyéni és kollektív vitarendezéséről szóló európai tanulmányai, harmadrészt pedig de Roo és Jagtenberg (1994) többször idézett könyve szolgáltatták.

Megemlíthetjük itt többek között az alábbi tendenciákat:

- az uralkodó rendezési eljárás a békéltetés
- a döntőbíráskodás általában csak sikertelen békéltetést követően alkalmazható
- a konkrét vitarendezési tevékenységen túl az intézmények fontos szerepet játszanak más területeken is, így pl. tanácsadásban, szerződések megkötésében, képzésben.

A belső tényezők áttekintése után most vizsgáljuk meg a külső, társadalmi tényezők szerepét is abban a kérdésben, amely azt firtatja, vajon léteznek-e a sikeres vitarendezésnek hasonló feltételei, vagyis olyan feltételek, amelyek valószínűsítik az adott AVR intézmények eredményes működését a foglalkoztatási konfliktusokban.

Külső tényezők:

Megállapíthatjuk, hogy a dinamikus, fejlődési és a statikus, jelenlegi állapotot bemutató elemzés is kirajzol olyan vonalakat, amelyek mentén csoportosíthatjuk a vizsgált országokat, illetve rendszereket. Az AVR rendszerek fejlődését végigkövető összehasonlító elemzés alapján megállapíthatjuk, hogy bizonyos külső tényezők egyértelmű fontossággal bírtak a mechanizmusok sikeres működésében. Ilyen meghatározó külső tényező

- 1) a szociális partnerek pozitív, együttműködő hozzáállása, valamint
- 2) az állam támogató, integráló magatartása.

Ahol ugyanis a fenti tényezők megvalósultak, ott a kollektív viták békés rendezése is korán intézményesült és képes volt sikeresen (hatékonyan és hatásosan) működni. Nézzük meg táblázatban is, az egyes országokon belül hogyan alakultak a fenti tényezők:

20. számú táblázat:
AVR eredményességét meghatározó külső feltételek kollektív vitákban

| Országok | Szociális partnerek együttműködése | Állam magatartása |
|-----------------------|---|---|
| Nagy-Britannia | Együttműködés a kezdetektől, alulról jövő kezdeményezések | A meglévő, önkéntes mechanizmusok támogatása és integrálása |
| Hollandia | Nagyon alacsony szintű együttműködés, ellenséges kapcsolatok, versengés, kevés alulról jövő kezdeményezés | Kevésbé veszi figyelembe, nem integrálja a meglévő, önkéntes mechanizmusokat |
| Belgium | Erősödő együttműködés, alulról jövő kezdeményezések | A meglévő, önkéntes mechanizmusok támogatása és integrálása |
| Franciaország | Alacsony szintű együttműködés, ellenséges kapcsolatok, versengés, kevés alulról jövő kezdeményezés | Kevésbé veszi figyelembe, nem integrálja a meglévő, önkéntes mechanizmusokat |
| Magyarország | Alacsony szintű együttműködés, ellenséges kapcsolatok, versengés, kevés alulról jövő kezdeményezés | Kevésbé veszi figyelembe, nem integrálja a meglévő, önkéntes mechanizmusokat ²⁷¹ |

A táblázat a szerző saját összeállítása.

A táblázatból is kitűnik, hogy elsősorban nem konkrét intézményi vagy jogszabályi elemekről van szó annak kapcsán, hogy megállapíthassuk, melyik rendszerben működik sikeresen az alternatív vitarendezés a kollektív konfliktusokban, hanem nagyon komoly társadalmi tényezőkről, illetve azok magatartásáról és viszonyairól is szó van. Kérdés azonban a fenti megállapítások után, hogy vajon a statikus összehasonlító elemzés adta eredmények mennyiben vágnak össze a fenti táblázatban kirajzolódó tendenciákkal.

Mint a korábbi elemzések kapcsán láhattuk, nem minden rendszerben tudtak sikeresen működni az alternatív vitarendezés intézményei és eljárásai az elmúlt másfél század során. A fejlődési áttekintésből és a foglalkoztatási viták hagyományos klasszifikálását követő definíciók elemzéséből is kiderült, hogy megkülönböztetnünk, illetve elkülönítve kezelnünk a vitatípusokat csupán a kollektív és egyéni tengely

²⁷¹ Magyarország esetében a meglévő helyett csupán korábban létező és relatíve sikeresen működő intézményekről és eljárásokról beszélhetünk, mivel az ADR rendszer kialakításakor nem léteztek működő intézmények és mechanizmusok.

mentén érdemes (az érdek- és jogvita tengely mentén sokkal kevésbé van a szeparálásnak gyakorlati realitása), ezért fontosnak éreztem a rendszerek között is annak megkülönböztetését, hogy melyikben létezik állandó intézmény a kollektív és/vagy egyéni foglalkoztatási viták békés rendezése terén. Emellett nagyon fontos, sőt, kulcsfontosságú megjegyeznünk, hogy azokban a rendszerekben, ahol a hosszú fejlődési út során megszilárdultak az állandó intézmények és szereplők, ott sikeresen is működnek. Ott azonban, ahol nem teljesült a két fenti feltétel, vagyis a szociális partnerek együttműködése és az alulról jövő, önkéntes kezdeményezések, valamint az állam támogató és integráló magatartása, többszöri felülről jövő kezdeményezések és módosítások ellenére sem sikerült megszilárdulnia állandó intézményeknek, időszakos működésük pedig sikertelen és népszerűtlen maradt. Azaz elmondhatjuk, hogy az elemzés által vizsgált nyugat-európai országokban ahol állandósult egy ADR intézmény a 20. század végére, azok sikeresen is működnek. Magyarország a nagy kivétel ezen a téren, mivel bár itt létezik állandó intézménye a kollektív viták békés rendezésének, működése mégsem tekinthető sikeresnek (ahogyan erről már korábban is szó volt, mivel a hatékonyság mellett hatásosságra is szükség van a sikeres működéshez).

*21. számú táblázat:
Állandó AVR intézmények*

| Országok | Állandó intézmény a kollektív viták rendezése terén | Állandó intézmény az egyéni viták rendezése terén |
|-----------------------|--|--|
| Nagy-Britannia | Igen | Igen |
| Hollandia | Nem | Nem |
| Belgium | Igen | Igen |
| Franciaország | Nem | Igen |
| Magyarország | Igen | Nem |

A táblázat a szerző saját összeállítása.

Láthatjuk tehát, hogy míg Nagy-Britanniában és Belgiumban létezik állandó intézmény a kollektív és egyéni viták békés rendezésére is (egy és ugyanazon intézmény hatáskörén belül, amelyben a kollektív jelleg dominál), Franciaország és Hollandia esetében csak egyéni vitákkal kapcsolatban találunk állandó vitarendezési intézményt. A fenti modellek esetében a kollektív és egyéni viták rendezése ugyanazon az intézményen belül valósul meg, vagyis azok hatásköre mind a két típusú vitát felöleli. Franciaország és Hollandia esetében a kollektív viták rendezése

terén nem működik állandó intézmény – a korábbi kezdeményezések ugyanis sorra megbuktak –, az egyéni viták esetében azonban találunk állandó intézményeket, még ha jellegükben meglehetősen eltérőeket is. Magyarország intézményi tekintetben inkább a brit-belga pároshoz hasonlít, mivel létezik állandó intézmény a kollektív viták rendezése terén, azonban, mint már említettük, ennek működése társadalmi hatását tekintve az előzőektől eltérően nem tekinthető eredményesnek a vitarendezés terén.

A fenti tendenciákkal párhuzamosan érdekes megfigyelni a jogszabályok kapcsán az egyéni és a kollektív viták rendezésével foglalkozó törvények, rendeletek arányát is, mivel az általuk összeálló kép megegyezik az állandó AVR intézményeket összefoglaló fenti táblázatból kiolvasható csoportosítással. Lássuk mindezeket a számokat táblázatban is:²⁷²

*22. számú táblázat:
Egyéni és kollektív viták
rendezésére vonatkozó jogszabályok aránya*

| Országok | Egyéni viták rendezésére vonatkozó jogszabályok száma | Kollektív viták rendezésére vonatkozó jogszabályok száma |
|-----------------------|--|---|
| Nagy-Britannia | 8 | 10 |
| Hollandia | 6 | 3 |
| Franciaország | 10 | 7 |
| Belgium | 7 | 12 |
| Magyarország | 16 | 6 |

A táblázat a szerző saját összeállítás.

Nagy-Britannia esetében az arány az egyéni és a kollektív viták békés rendezésére vonatkozó jogszabályok között a kollektív felé hajlik. A holland rendszerben ezzel szemben az egyéni viták rendezésével foglalkozó jogszabályok egyértelmű túlsúlyát figyelhetjük meg. Franciaországnál is az egyéni viták javára dőlt el a „verseny”, Belgiumban azonban a kollektív viták fele hajlik a mérleg serpenyője. Magyarország esetében a holland és a francia modellhez hasonlóan egyértelműen az egyéni vitákkal kapcsolatos jogszabályok vannak túlsúlyban.

²⁷² Ehhez az összehasonlításhoz elsősorban de Roo és Jagtenberg forrásaira hagytam, mivel az összehasonlító áttekintés és elemzés során ezek közül nem mindegyik jogszabályra tértem ki, hanem a vitarendezés szempontjából legfontosabbakkal foglalkoztam. (Ezek természetesen lefedik az összes vonatkozó jogszabály oroszlánrészét.)

Az alábbiakban nézzük meg részletesen, hogy milyen összefüggéseket olvashatunk ki a komparatív elemzések során kikristályosodó és a fenti táblázatokban összefoglalt tendenciákból.

7.2 Tipológia

Ha összevetjük az állandó AVR intézményeket és az AVR eredményességet meghatározó külső feltételeket bemutató táblázatot, nyilvánvalónak tűnik a párhuzam, illetve a megfeleltetés a két táblázat által kínált csoportosítási lehetőség között. Ez azt jelenti, hogy (a magyar példa kivételével, ahol azonban a fejlődési út nem mérhető össze a nyugat-európai példákkal) közvetlen összefüggést fedezhetünk fel a külső tényezők jellemzői, azaz a szociális partnerek és az állam magatartása (első táblázat), valamint az egyes országokban működő vitarendezési modellek, azaz kollektív és/vagy egyéni vitákra kiterjedő hatáskörű vitarendezési intézmények jelenléte (második táblázat) között. Összefoglalva megállapíthatjuk, hogy a brit és a belga modell alkot egy típust, míg a francia és a holland modell egy másik típushoz sorolható. Előbbire egy erős kollektív vitarendezési rendszer jellemző, míg utóbbiban az egyéni vitarendezési rendszer dominál. Mindez pedig – ahogyan láttuk – szoros összefüggésben áll azzal, hogy a szociális partnerek mennyire együttműködő, illetve versengő viszonyban állnak egymással, valamint azzal, hogy az állam mennyire játszott, illetve játszik támogató, integráló szerepet az intézmények fejlődése során. Ennek alapján az alábbi képletet kapjuk, illetve a következő tipológia-kezdeményt állíthatjuk fel. (A magyar modell integrálása ellentmondásokba ütközik, mivel az alábbi tipológia szerint a brit és belga modellhez sorolható, de nem találunk összefüggést az intézményi és a társadalmi tényezők között, illetve a modell eredménytelen működése a versengő, nem együttműködő hozzáállásra vezethető vissza mind állami, mind érdekképviselési szinten.)

23. számú táblázat:
AVR tipológia

| AVR rendszerek típusai | Országok |
|---------------------------------|---|
| Domináns kollektív vitarendezés | Nagy-Britannia Belgium Magyarország |
| Domináns egyéni vitarendezés | Franciaország Hollandia |

A táblázat a szerző saját összeállítása.

A tipológia természeténél fogva leegyszerűsített, a jelen példa sem kivétel. Ez azt is jelenti, hogy jócskán fedezhetünk fel különbségeket a brit és a belga, valamint a francia és a holland modell között is, mégis a legfontosabbnak ítélt szempontok alapján ez a klasszifikálás rajzolódik ki. A brit és a belga modell között például előbbiben nagyobb súllyal esik latba az egyéni vitarendezés is az adott intézményen, esetünkben az ACAS-on belül, mint a a Paritásos Bizottságoknál. A belga modellben ugyanis az egyéni viták rendezése szűkebb értelemben valósul meg, mivel elsősorban azok az egyéni viták kerülnek a bizottságok hatáskörébe, amelyek veszélyeztetik a kollektív kapcsolatokat is. Ezen kívül Nagy-Britanniában még jelentősebb hagyománya van a szociális partnerek együttműködésének és kezdeményezéseinek, valamint az állam támogató, integráló szerepe is kezdetektől fogva hangsúlyosabban valósult meg. Ugyanígy a francia és a holland modell esetében is találunk eltéréseket, hiszen például előbbiben a Békéltetőbíróóságok, vagyis az egyéni vitarendezés állandó intézményei kétszáz éves hagyományra néznek vissza és a szociális partnerek képviselői tagjaiból állnak, míg utóbbi esetében a Munka és Jövedelem Központok köztisztviselőkből álló, a második világháború alatt idegen mintára létrejött intézmények. A francia modell ráadásul szervezetiileg összetettebb is, mivel nemcsak területileg, de ágazatonként is szekciókra oszlik. Lényegét és egyben a tipológia alapját tekintve azonban mégis azonos csoportba sorolható a fentebb említett egy-egy országpár. Magyarország a besorolást tekintve a domináns kollektív vitarendezéshez tartozik, mivel ezen a területen rendelkezik állandó intézménnyel. Nagy-Britanniától és Belgiumtól eltérően azonban itt az intézmény hatásköre nem terjed ki egyéni viták rendezésére, még abban az esetben sem, ha ezek kollektív kapcsolatokat veszélyeztetnek. Említettük azonban korábban, és ezt a külső tényezőket elemző táblázat is jól mutatta, hogy a magyar rendszer intézményi jellegzetességei a többi országtól eltérően nem állnak összhangban a külső, társadalmi jellegzetességekkel.

Hogy a magyar modell milyen ellentmondásokat tartalmaz, arra az alábbi rész keresi a választ.

7.3 A magyar modell ambivalenciája

A legnyilvánvalóbb ellentmondás a magyar modell tekintetében, hogy míg külső tényezőit tekintve a francia és a holland mintával mutat hasonlóságot, addig az AVR tipológiában éppen a belga és brit modell által fémjelzett típushoz sorolható. Más szóval, intézményileg egy dominánsan kollektív vitarendezési rendszert alakítottak ki egy hagyományosan nem együttműködő, alacsony kezdeményezési szintű szociális partneri viszony és jellemzően nem támogató, nem integráló állami magatartás által jellemzett társadalmi környezetben. A hasonló társadalmi környezettel rendelkező francia és holland rendszerben a kollektív vitarendezési intézmények és eljárások rendre megbuktak, működésük eredménytelen és népszerűtlen maradt. A huszadik század második felében kialakuló, jelenleg is érvényes és működő rendszerük nem tartalmaz állandó intézményt a kollektív viták rendezése terén, ezzel szemben erős intézményi és komoly eljárási háttérrel rendelkeznek az egyéni vitarendezés terén. A magyar modellel kapcsolatban előbb kifejtett ellentmondást figyelembe véve nem lepődhetünk meg rajta, hogy az nem mutatkozott kiugróan sikeresnek.²⁷³ A korábbi fejezetek által bemutatott történelmi tapasztalatok és elemzések alapján ezt nem is várhattuk, mivel a szükséges külső feltételek nem teljesültek. A helyzetet tovább rontja, illetve nehezíti, hogy az egyéni viták rendezése terén viszont egyáltalán nem születtek a rendszerváltás után állandó vagy ad hoc alternatív eljárások. Ennek többek között az is az oka, hogy az alternatív vitarendezés szerves fejlődése olyan hosszú időszakokra megtört a huszadik század során, ami gyakorlatilag lehetetlenné tette a történelmi formálódást, és a rendszerváltást követően mesterséges, felgyorsított ütemű kialakulást, szerveződést igényelt. Hibájául róható fel a 90-es évek közepén zajló, az MKDSZ megalakulásához vezető egyeztetési folyamatoknak, hogy nem vették figyelembe bizonyos történelmi hagyományokat, és itt elsősorban a 68-as reformokkal párhuzamosan megjelenő

²⁷³ Az MKDSZ társadalmi hasznosságáról szóló kutatás, amelynek eredményei 2008 elején jelentek meg, szintén alátámasztja a jelen dolgozat következtetését, miszerint a szűk keresleti piac, vagyis a relatíve alacsony népszerűség és működési hatások többek között a szervezeten kívüli folyamatokban keresendők. A fent említett kutatás azt is megállapította – szintén a dolgozat következtetéseivel összhangban –, hogy „a hazai munkaügyi kapcsolatokra egy sajátos, nem kifejezetten konstruktív konfliktuskezelői rutin jellemző”. (Munkaügyi Szemle, 2008/1. 100-101.o.)

vállalati döntőbizottságokra gondolhatunk.²⁷⁴ Ha javítani akarunk a szolgálat működésének népszerűségén és hatásosságán, akkor valószínűleg támogatni és integrálni kellett volna, illetve kellene ma is azokat a formákat, mechanizmusokat és eljárásokat, amelyek relatíve sikeresen tudtak működni korábban, többek között a szerves fejlődés fenntartása érdekében is. Nyilvánvalóan nem ugyanazzal a tartalommal, ahogyan ezek a döntőbizottságok működni kényszerültek a rendszerváltást megelőző pár évtizedben, de demokratizált és modernizált formában talán újjáéleszthető lett volna az intézmény. Ezzel együtt a magyar társadalom és konkrétan a foglalkoztatási kapcsolatok jellegzetességei adta feltételek nem a legkedvezőbbek egy dominánsan kollektív vitarendezési modell kialakításához. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy meg sem kell próbálni előmozdítani a kollektív vitarendezést például az előbb említett módokon (történelmi hagyomány figyelembe vétele, területi lefedettség növelése), de számolni kell azzal, hogy a magyar környezetben ez nem fog drámai javulást eredményezni; segít kihozni a rendszerből a lehetőségeket, amely azonban várhatóan soha nem fog olyan eredményeket produkálni, mint a brit vagy a belga rendszer.

Úgy tűnik tehát, hogy ha valóban javítani kívánjuk a magyar vitarendezési modell népszerűségét és eredményességét, akkor a dominánsan kollektív vitarendezési rendszertől a dominánsan egyéni vitarendezési modell irányába kell elmozdulnunk, mivel a külső tényezők reálisan ehhez biztosítanak jó alapot. Ezt kétféle módon lehet elérni:

- a) az MKDSZ hatáskörének kibővítésével
- b) különálló egyéni vitarendezési intézmény felállításával

Bár a francia és a holland modell a második javaslattal rokon, mégis a magyar körülmények között jelenleg a első verzió tűnik kivitelezhetőbbnek. Egyrészt a szolgálat keretein belül olyan szakértők gyűltek össze, akik már rendelkeznek AVR képzéssel és tapasztalattal, másrészt pedig az MKDSZ már évek óta küzd azért, hogy hatáskörét kibővítse, harmadrészt pedig az intézmény és eljárásai, ha relatíve alacsony szinten is, de már ismertek a magyar foglalkoztatási kapcsolatok szereplői között. A kérdés, hogy milyen konkrét lépésekkel lehetne megvalósítani ezt az elmozdulást, illetve biztosítani a jobb működést és jelentősebb társadalmi hatást.

²⁷⁴ Az MKDSZ tíz éves fennállásának alkalmából szervezett konferencián (2006) Kiss György is kifejtette előadásában, hogy a munkaügyi perelhárító eljárások történelmi előzményei, így például a vállalati döntőbizottságok pozitív szerepet játszottak a vitarendezésben a rendszerváltás előtt.

Ha a fejezet elején megfogalmazott, a sikeres vitarendezés mögött álló belső tényezőket figyelembe vesszük, több hiányosság is rögtön szembetűnik. Az a feltétel ugyan jelen van, miszerint állandó működésű intézményről van szó, azonban sem a területi lefedettség, sem a keresletnek megfelelő hatáskör nem teljesül. Az egyéni viták rendezésének bevonását támasztja alá az a máshol is tapasztalható tendencia (lásd pl. ACAS jelentéseit), amely szerint a foglalkoztatási kapcsolatok átalakulásának eredményeképpen folyamatosan nő az egyéni viták száma. Ugyanígy érdemes megemlítenünk a vállalati vitarendezési szintér fontosságának előtérbe kerülését (gondoljunk a jelenlegi brit és a francia rendszer bemutatásánál említett tendenciákra), ami szintén irányadó lehetne a magyar rendszer újragondolásánál (ezt a szempontot a vállalati döntőbizottsági hagyomány is alátámasztja, ahogyan azt korábban láthattuk). Megfigyelhettük továbbá a korábbi elemzések kapcsán azt is, hogy több országban is előtérbe került a közvetlen vitarendezés mellett a jogi rendszerek bonyolódása miatt a tanácsadás, a konzultációs tevékenység fontossága. Ez a prevenciós tevékenység azonban nem csupán a jogi kérdések és fogalmak tisztázására korlátozódik, hiszen maga a konfliktuskezelési tanácsadás is fontos proaktív eszköz a foglalkoztatási kapcsolatok, illetve résztvevőik fejlődése szempontjából.

Összefoglalva a fenti tendenciákat, vagyis a nyugat-európai történelmi és jelenlegi jellemzőket figyelembe véve két területen lenne célszerű reformokat kezdeményezni a jelenlegi magyar vitarendezési modellel kapcsolatban:

a) a történelmi hagyományokra épülő vállalati szintű vitarendezés felélesztése²⁷⁵

b) MKDSZ reformja

- az MKDSZ hatáskörének kibővítése egyéni vitákra, (elsősorban az elbocsátási ügyek kapcsán, mivel a nyugat-európai tendenciákhoz hasonlóan a hasonló ügyek itt is oroszánrészt tesz ki az egyéni vitáknak);
- a területi lefedettség megvalósítása (megszüntetni a Budapest-központúságot)²⁷⁶;

²⁷⁵ Lásd Kiss György már idézett álláspontját az MKDSZ konferencián (2006).

²⁷⁶ A fenti konferencia egyik konklúziója is, hogy oldani kell az MKDSZ Budapest-központúságát. Lásd még Prugberger, 1996: 315-316

- egy bizonyos összeghatár meghatározása, amelynél ha alacsonyabb összeg körül folyik a vita, a felek kötelesek lennének azt alternatív módon elintézni (a francia példa alapján a bíróságok tehermentesítése és az ésszerű költséggazdálkodás jegyében is)²⁷⁷;
- vállalati szintű tréningek szervezésének és a tanácsadási tevékenység erősítése;
- kollektív szerződések megkötésénél való részvétel bevezetése a preventív konfliktuskezelés jegyében.

A fenti reformjavaslatok mellett a bíróságok is bevonhatók az alternatív vitarendezésbe, ugyanis – például a holland modellt szem előtt tartva, de elkerülve a kettősség problémáját, amelyet a párhuzamosan és egymástól függetlenül működő peres és alternatív eljárások okoznak – lehetővé válhatna a bíróságon belüli alternatív eljárások bevezetése is. Ez azonban nemcsak az alternatív vitarendezési modellben jelentene változásokat, hanem a bírói rendszerbe is beleavatkozna, ezért nagyon részletes és figyelmes továbbgondolást igényel. A jogászok hozzáállása az alternatív vitarendezés kérdéséhez, illetve annak fejlődése szempontjából nem elhanyagolható, ahogyan azt az elméleti részben szereplő, alternatív vitarendezésről szóló fejezetben is láthattuk. Éppen ezért nem mellékes a magyar példa esetében sem, hogyan állnak hozzá a bíróságok a problémához. Az MKDSZ létrehozása körüli egyeztetések folyamán a jogászok kifejezetten ellene voltak, hogy az alternatív vitarendezési módszerek egyéni jogvitákban is helyet kapjanak, ez pedig nyilván nem mozdítja elő az esetleges reformokat. Mint többször említettük a tipológia és az ebből levont konklúziók kapcsán, Magyarország társadalmi talaja elsősorban egy erős egyéni vitarendezési modell kialakítása és sikeres működése szempontjából tűnik ígéretesnek, elsősorban ezen a területen hozhatná meg gyümölcseit. Éppen ezért elsősorban azokat a rendszereket lenne célszerű modellként tekinteni, amelyek hasonló külső jellemzőkkel rendelkeznek.

²⁷⁷ Ezzel kapcsolatban utalhatunk Nádházi Zsolt véleményére is, aki bár nem konkrét összeghatárról beszél, de azt állítja: „(...) a közvetítés és döntőbíráskodás alkalmazási területeinek kiterjesztését a jogviták és az individuális munkaügyi viták területére megnyugtató megoldásnak találom, amennyiben a kevésbé jelentős ügyek egy jól körülhatárolt hányadánál ezen eljárások igénybevételére köteleznék a feleket”.

7.4 Az AVR-tipológia viszonya a FOK-tipológiákhoz

Ha felidézzük a Slomp és Due féle tipológiákat, a legszembeütőbb különbség az AVR tipológiával összevetve talán az, hogy utóbbi nem földrajzi jellegű, regionális alapú besoroláson alapul. Látva, hogy Belgium és Hollandia ellentétes csoportokba tartoznak, ez nehezen is lehetne kivitelezhető. Talán az egyik legérdekesebb különbség az AVR és a fenti két tipológia között a belga és a holland modell besorolása. Ennek alapján úgy tűnik, az AVR modellek nincsenek közvetlen összefüggésben azzal, hogy az állam milyen fokon avatkozik be a foglalkoztatási kapcsolatokba és milyen szintű a szabályozás foka (lásd Slomp tipológia), de azzal sem, hogy milyen az állam és a szociális partnerek közötti alku jellege. Ami történetesen egybe is esik a vitarendezési rendszerek fejlődését és működését áttekintő összehasonlító elemzések eredményeivel, mivel például a brit és a belga példát összevetve, amelyek az AVR tipológia ugyanazon csoportjába tartoznak, láthattuk, hogy míg a brit modellben az állam „távolságtartó”, addig a belga modellben nagyobb mértékben beleavatkozik a foglalkoztatási kapcsolatok alakulásába és a vitarendezésbe is. Amiben fontos az állam szerepe az AVR rendszerek alakulásában, az nem a szerep mértéke (mennyiség), hanem hogy integrálja-e a szociális partnerek igényeit és a már működő, alulról jövő kezdeményezések formájában működő mechanizmusokat (minőség).

Crouch tipológiáját – neo-korporatista vagy liberális modell – megvizsgálva Belgium és Hollandia ugyan különböző csoportba tartozik, Nagy-Britannia és Franciaország azonban nem, ami megint csak ellentmond az AVR tipológiának. Közelebb áll azonban ehhez a klasszifikáláshoz a jelen tipológia annyiban, hogy nem regionális értelemben, hanem bizonyos, a foglalkoztatási kapcsolatokat jellemző szempontok alapján állítja fel a csoportokat.

A jogrendszerek alapján történő csoportosítással egybevetve, amely a Slomp- és Due-féle tipológiákhoz hasonlóan regionális alapra épül, láthatjuk, hogy az ismét kevésbé fedti AVR tipológiát, hiszen például Franciaországot, Belgiumot és Hollandiát egy csoportba sorolja.

Mielőtt tehát levonnánk a következtetéseket, a fentiek áttekintése után szeretném ismét hangsúlyozni, hogy a felállított AVR tipológia (és most Nyugat-Európát vegyük alapul) négy ország vizsgálatára épül, a benne megfogalmazódó tendenciák, illetve az általa sugallt klasszifikálás inkább iránymutató, nem feltétlenül

tekinthető véglegesnek. Ennek eléréshez több ország bevonására lenne szükség, ami egyben elvezet minket a dolgozat és a kutatás továbbfejlesztésének irányába. Most azonban térjünk vissza a következtetésekhez. Úgy tűnik, a FOK tipológiák kevés átfedést mutatnak az AVR tipológiával, ami azt sugallja, hogy az alternatív rendszerek kialakulását és működését elsősorban más tényezők formálják, és a foglalkoztatási kapcsolatoknak azok a szempontjai, amelyeket a foglalkoztatási tipológiák használnak, nem tekinthető meghatározó elemeknek. Mint tapasztalhattuk, a mi esetünkben elsősorban a szociális partnerek közötti együttműködő vagy ellenséges, versengő viszony, illetve az állam integráló vagy nem integráló magatartása bír lényegesen nagyobb jelentőséggel. Az együttműködő, illetve ellenséges, versengő viszony pedig egyértelmű hasonlóságot mutat az alternatív vitarendezésről szóló fejezetben már bemutatott két meghatározó konfliktuskezelési magatartással, aminek kapcsán láthattuk már, hogy a nem együttműködésre épülő magatartás milyen hátrányokkal rendelkezik az eredményes vitarendezés szempontjából. Ez ismét magyarázza, hogy miért nem tudott azokon a helyeken sikeres kollektív vitarendezési modell kialakulni, ahol nincs meg az együttműködő partneri háttér.

Összegzésül megállapíthatjuk tehát, hogy a foglalkoztatási kapcsolatok terén működő alternatív vitarendezési rendszerek tipológiája sokkal inkább megfelel a konfliktuskezelési sajátosságok alapján történő csoportosításnak, mint a foglalkoztatási kapcsolatok tipizálásához hagyományosan használt szempontoknak. A konfliktuskezelési sajátosságok mellett azonban – mint azt a fejezet során, legnyilvánvalóbban a táblázatokból kiolvastva – láthattuk, az AVR tipológia rajzát a foglalkoztatási kapcsolatok más, a hagyományostól eltérő szempontjai is kiegészítik.

7.5 Összegzés és a kutatás továbbfejlesztésének lehetőségei

Láttuk tehát, hogy bár nem létezik „a” sikeres modell, mivel a sikeresen működő intézmények jellemzői meglehetősen széles skálán mozognak, mégis találunk olyan külső (társadalmi) és belső (intézményi) tényezőket, amelyek meglehetősen elengedhetetlenek az alternatív vitarendezés sikeres alkalmazása szempontjából a foglalkoztatási konfliktusok terén. Ezek hiányában azonban, és erre is láthattunk példát, nem működnek tartósan hatékonyan és hatásosan az AVR intézmények és módszerek. A foglalkoztatási konfliktusok terén működő AVR rendszerek összehasonlító – a történelmi fejlődést végigkövető és a jelenlegi helyzetet

boncolgató – elemzése egyértelműen alapot adott egy tipológia kialakításához. Ennek kapcsán láthattuk azt is, hogy bár Magyarország, illetve a magyar rendszer bár formailag az egyik típushoz (dominánsan kollektív) tartozik, a külső és belső feltételek, illetve jellemzők alapján a másik kategóriába (dominánsan egyéni) sorolható. Ez az anomália rávilágít az MKDSZ elmúlt évtizedben tapasztalt működési problémáira és egyben lehetőséget ad arra is, hogy megállapítsuk, milyen irányba lenne célszerű elmozdulni, ha a jövőben biztosítani kívánjuk a Szolgálat működésének társadalmi hatásosságát. Végül, annak is tanút lehettünk, hogy a felállított foglalkoztatási AVR tipológia nem feleltethető meg a korábbi ismert, a foglalkoztatási kapcsolatok rendszerét kategorizáló tipológiáknak. A Slomp, Due és Crouch által összeállított tipológiák ne mutatnak sok átfedést a dolgozat által létrehozott tipológiával, vagyis az előbbi szerzők által alkalmazott kategorizálási feltételek, tényezők nem bírnak meghatározó fontossággal a foglalkoztatási konfliktusokban működő AVR rendszerek tipizálása során. Ugyanígy a munkajogi rendszereket kategorizáló, Prugberger által összeállított táblázat is több helyen ellentmond, vagyis eltér az új tipológiától.

A kutatást meglátásom szerint két irányban lenne érdekes és hasznos továbbvinni:

a) Egyrészt adja magát a lehetőség, hogy a fenti összehasonlító elemzéseket az Európai Unió összes országára kiterjesszük, ami az összes ország besorolásán keresztül lehetővé tenné egy teljes európai tipológia megalkotását a foglalkoztatási kapcsolatok terén működő alternatív vitarendezési rendszerek kapcsán. Ez igen fontos hozzájárulás lehetne a foglalkoztatási kapcsolatok szakirodalmához.

b) Másrészt, nyithatunk az alternatív vitarendezési rendszerek más területen való alkalmazásának irányába is, és megvizsgálhatjuk, hogyan működnek az AVR módszerek egy adott országban a foglalkoztatási kapcsolatok mellett más kérdésekben. Hasonló elemzések kapcsán fényt deríthetünk rá, hogy az egyes területeken működő AVR rendszerek eredményessége között milyen összefüggések rejlenek. Az eredmények pedig többek között azt is sejtetni engednék, hogy amennyiben egy új területen kíván egy ország AVR módszereket bevezetni, milyen esélyekkel indulhat, milyen szempontokat lenne célszerű figyelembe venni a közpolitikai tervezés során. Természetesen ezeket az elemzéseket is meg lehetne valósítani összehasonlító igénnyel az európai országok között. A kutatás ebbe az irányba történő fejlesztése és potenciális eredményei a konfliktuskezelés irodalma számára bírhatnának nagyobb jelentőséggel.

IRODALOMJEGYZÉK

- Abel, R.L. (1982) **The Politics of Informal Justice** New York: Academic Press
- ACAS (2005) **Annual Report 2004-2005**, London: ACAS
- ACAS (2004) **Business plan 2003-2004**, London: ACAS
- ACAS (1976) **The First ACAS Annual Report 1975** London: ACAS
- Ágh, Attila. (1992) 'A politika és a társadalom párbeszéde' in: **Közjogi Füzetek** 92/15. szám, Budapest: Corvinus Egyetem, Politikatudományi Intézet
- Ágh, Attila (1993) '*A koraérettség dilemmái*' in: **Politikatudományi Szemle** 1993/1. szám, Budapest: MTAPTI
- Almond, G.A., Coleman. J.S.(szerk.) (1960) **The politics of developing areas** Princeton N.J.: Princeton University Press
- Almond, G.A.- Powell, G.B.Jr.-Strom, K.-Dalton, R.J. (2004) (szerk.) **Comparative Politics Today: A World View** (nyolcadik kiadás) Pearson: Longman
- Anderson, Jeffrey J. (1992) **Pluralism, corporatism and economic crisis** Cambridge: Cambridge University Press
- Anderson, James. E. (1994) **Public Policymaking: An Introduction** (második kiadás) Boston és Toronto: Houghton Mifflin Company
- Anderson, J.E.-Brady, D.W.-Bullock, C. (1984) **Public Policy and Politics in the United States** (second edition) Monterey: Brooks/Cole.
- Bamber, G.J., Lansbury, R.D. (szerk.) (1998) (második kiadás) **International and Comparative Employment Relations** Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE
- Barcy, M.-Szamos, E. (2002) **„Mediare necesse est”: A mediáció technikái és társadalmi alkalmazása** Budapest: Animula
- Bean, R. (1994) **Comparative Industrial Relations: An Introduction to Cross-national Perspectives** London és New York: Routledge
- Berg-Schlosser, D.-Müller-Rommel, F. (2003) (eds) **Vergleichende Politikwissenschaft** Opladen: Leske+Budrich
- Blanc-Jouvan, X. (1971) **Labor courts and grievance settlement in western Europe** Berkeley: University of California Press
- Bouaille, C. F. de (1894) **La Conciliation et l'Arbitrage dans les Conflits entre Patrons et Ouvriers** (Commentaire de la Loi du 27. Dec. 1892) Paris

- Bridgford, J.-Stirling, J. (1993) **Employee Relations in Europe** Oxford: Blackwell
- Brown, B.E.-Macridis, R.C. (szerk.) (1996) **Comparative Politics: Notes and Readings** (Eights Edition) Belmont: Wadsworth Publishing Company
- Braud, Maurice (2004) '*Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts in France*' in: **EIRO series: Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts 2004**
- Casale, Giuseppe (1999) (szerk.) **Social Dialog in Central and Eastern Europe** Budapest: ILO SRO
- Chaidron, Alexandre (2006) '*Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union – case of Belgium*' in: **EIRO series: Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union 2006**
- Chaidron, A-Mormont, M. (2004) '*Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts in Belgium*' in: **EIRO series: Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts 2004**
- Dapperen, H.J.M. van (1991) **On the Justices of the peace in the Netherlands 1811-1838** Rotterdam: Erasmus University
- Devisé, H. (1964) '*The Paritaire Comité in Conciliation*' in: **Arbeidsblad**, 65. szám, Leuven: Katholieke Universiteit
- Dickens, Linda (2004) '*Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts in the United Kingdom*' in: **EIRO series: Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts 2004**
- Dickens, Linda (2006) '*Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union – case of the United Kingdom*' in: **EIRO series: Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union 2006**
- Dickinson, D.L. (2004) '*A Comparison of Conventional, Final Offer and Combined Arbitration for Dispute Resolution*' in: **Industrial and Labour Relations Review**, Vol. 57, No.2,
- Doeringer, P.B. (1981) '*Industrial relations research in international perspective*' in Doeringer et al. (szerk.) **Industrial Relations in International Perspective: Essays on Research and Policy** London: Macmillan
- Due, J-Madsen, J. S.-Jensen, C. S. (1991) *The Social Dimension: Convergence or Diversification of IR in the Single European Market?* in: **Industrial Relations Journal**, 22(2), Oxford: Blackwell
- Dunlop, J.T. (1958) **Industrial Relations Systems** New York: Holt, Rinehart & Winston

Dunlop, J.T.-Zack, A.M. (1997) **Mediation and Arbitration in Employment Disputes** San Francisco: Jossey-Bass Publishers

Ferner, A.-Hyman.R. (szerk.) (1998) **Changing Industrial Relations in Europe** Oxford: Blackwell

Fischer, R.-Ury, W.-Patten, B. (1991) **Getting to Yes** (második kiadás), New York: Penguin Books

Fiss, O.M. (1984) 'Against settlement', **The Yale Law Journal**, Vol 93.

Gilissen, J. (1980) **Historical Introduction to Law** Antwerpen: Kluwer

Goldberg, S.B.-Sander, F.E.A.-Rogers, N.H. (szerk.) (1992) **Dispute resolution: Negotiation, Mediation and Other Processes** Little Brown

Gulliver, P. (1979) **Disputes and Negotiations: A Cross-cultural Perspective** New York-London: Academic Press

Haesaert, J. P. (1954) 'Social Inspection' in: Arbeidsblad, 1954. márciusi szám, Leuven: Katholieke Universiteit

Hajba, Éva (2004) **Konfliktuskezelés-mediáció** Budapest: Zsigmond Király Főiskola

Hanami, T.-Blanpain, R. (szerk.) (1987) **Industrial conflict resolution in market economies: a study of Canada, Great Britain, and Sweden** Deventer, Netherlands: Kluwer Law and Taxation Publishers

Hanami, T.-Blanpain, R. (szerk.) (1989) **Industrial conflict resolution in market economies : a study of Australia, the Federal Republic of Germany, Italy, Japan, and the USA** Deventer, Netherlands: Kluwer Law and Taxation Publishers

ILO (1933) **Conciliation and arbitration in industrial disputes, studies and reports**, Geneva

ILO (1973) **Conciliation in Industrial Disputes: A Practical Guide**, Geneva

ILO (1980) **Conciliation and arbitration procedures in labour disputes**, Geneva

Jackson, M. (1991) **Introduction to Industrial Relations** London and New York: Routledge

Jacoby, S.M. (1995) '*Social dimensions of global economic integration*' in Jacoby, S.M. (szerk.) **The Workers of Nations: Industrial Relations in a Global Economy** New York: Oxford University Press

Kaar, Robbert van het (2004) '*Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts in the Netherlands*' in: **EIRO series: Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts 2004**

Kaar, Robbert van het (2006) '*Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union – case of the Netherlands*' in: **EIRO series: Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union 2006**

Kántor, Raimund (2005) '*A munkaügyi konfliktusok kezelése*' in: **Humán Szemle** 2005/21, 4. szám, 12-16.o.

Kas, Kinga (2008) '*A foglalkoztatási viták tipológiája: elmélet versus gyakorlat*' (2008) in: **Munkaügyi Szemle** 2008/3., Budapest (megjelenés alatt)

Kas, Kinga (2008) '*Foglalkoztatási kapcsolatok – új magyar terminológia*' (2008) in: **Munkaügyi Szemle** 2008/2., Budapest, 90-94.o.

Kas, Kinga (2004) **The possibility of applying mediation and arbitration in labor disputes in Hungary** 'Tudásbázis' projekt, Budapest: Corvinus Egyetem. *Tudományos dolgozat*, 25 oldal

Kaufman, Bruce E. (2004) **The global evolution of industrial relations: Events, ideas and the IIRA** Geneva: International Labour Office

Keman, Hans (2002) **Comparative democratic politics: a guide to contemporary theory and research** London: SAGE

Kerr, C., Dunlop, J.T., Harbison, F.H., Myers, C.A. (1960) **Industrialism and Industrial Man** Cambridge, MA: Harvard University Press

Kerr, C., Dunlop, J.T., Harbison, F.H., Myers, C.A. (1971) '*Postscript to Industrialism and Industrial Man*' in: **International Labour Review** 103. szám, ILO

Kiss, György (2006) '*A peren kívüli konfliktuskezelés lehetőségei a munkajogban*' **MKDSZ Országos Konferencia**, 2006. szeptember 7-8., konferencia előadás

Krémer, András (1999) '*Pozicionális és érdek alapú tárgyalás*' in: Tóth Pál Péter (szerk.) **Döntőbíráskodás** Budapest: Püski

Kritzer, H.M. (1991) **Let's Make a Deal: Understanding the Negotiation Process in Ordinary Litigation**, Wisconsin: University of Wisconsin Press

'*Kutatás az MKDSZ társadalmi hasznosságáról*' (2008) in: **Munkaügyi Szemle** 2008/1. szám, 100-101. o.

Lansbury, R.D., Verevis, C. (1994) '*Change and Continuity in Industrial Relations: An Introduction*' in Niland, J.R., Lansbury, R.D., Verevis, C. (szerk.) **The Future of Industrial Relations: Global Change and Challenges** Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE

Legge, K. (1991) '*Human Resource Management: A critical analysis*' in: Storey, J. (szerk.) **New Perspectives on Human Resource Management** London: Routledge

Locke, R.M. (1992) *'The decline of the national union in Italy: Lessons for comparative industrial relations theory'* in: **Industrial and Labor Review** 45.

Locke, R.M., Kochan, T.A., Piore, M. (1995) **Employment Relations in a Changing World Economy** Cambridge, Mass.: MIT Press

Lovász, Gabriella (1999) *Konfliktuskezelés mediáció segítségével* in: **Munkaügyi Szemle** 1999/43. 11. szám, Budapest

Marosán, György. (2002) **Introductory Remarks on "First Conference of Central and Eastern European Labor Mediators and Arbitrators"**, Budapest, konferencia-előadás kézírata

Menkel-Meadow, Carrie. (1984) *'Towards Another View of Legal Negotiation. The Structure of Problem Solving'* in: **UCLA Law Review**, Vol. 31

Mérő, László (1996) **Mindenki másképp egyforma: A játékelmélet és a racionalitás pszichológiája** Budapest: Tericum

MKDSZ (1996-2005) **Éves beszámolók: 1996/97; 1997/98; 1999; 2000; 2003/04; 2005** Budapest: MKDSZ

MKDSZ (2007) **Szervezeti, Működési és Eljárási Szabály** Budapest: MKDSZ

Nádházi, Zsolt (2005) *'A döntőbíráskodás magyarországi aspektusai'* in: **Munkaügyi Szemle** 2005/49, 11.szám, 51-54.o.

Niland, J.R.-Lansbury, R.D.-Verevis.C. (1994) (szerk.) **The Future of Industrial Relations: Global Change and Challenges** Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE

Niland, J. (1994) *'Conclusions'* in Niland, J.R.-Lansbury, R.D.-Verevis, C. (szerk.) **The Future of Industrial Relations: Global Change and Challenges** Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE.

Padmos, R. (1989) **The Justices of the Peace in labour conflicts** Rotterdam

Palmer, M. & Roberts, S. (1998) **Dispute Processes. ADR and the Primary Forms of Decision Making** London, Edinburgh, Dublin: Butterworths

Pekkarinen, J.-Pohjola,M.-Rowthorn, B. (szerk.) (1992) **Social corporatism: a superior economic system?** Oxford: Clarendon Press

Pernot, J-M.-Vincent, C (2006) *'Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union – case of France'* in: **EIRO series: Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union 2006**

Peters, Guy B. (1998) **Comparative Politics: Theory and Methods**, Houndmills: Macmillan

Prugberger, Tamás (2006) **Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog** Budapest: Complex

Prugberger, Tamás (1996) '*Nemzetközi szeminárium békéltető-, közvetítő szolgálat magyarországi kiépítéséről*' in: **Magyar Jog**, 1996/5.

Rézler, Gyula. (1999) '*A munkaügyi viták megoldásának amerikai modellje*' in: Tóth, P.P. (szerk.) **Döntőbíráskodás**, Budapest: Püski

Rézler, Gyula. (1999) '*Az arbitráls szociológiája*' in: Tóth, P.P. (szerk.) **Döntőbíráskodás**, Budapest: Püski

Rézler, Gy.-Korcsmáros, I. (1999) '*A munkaügyi viták rendezése Magyarországon*' in: Tóth, P.P. (szerk.) **Döntőbíráskodás**, Budapest: Püski

Rigby, M.- Smith, R.-Lawlor, T. (szerk.) (1999) **European Trade Unions: Change and Response** London: Routledge

Rombouts, J. L. (1990) '*Modern Social Mediation*' in: **Arbeidsblad**, 19. szám, Leuven: Katholieke Universiteit

Roo, A. de-Jagtenberg, R. (1994) **Settling Labour Disputes in Europe** Deventer, Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers

Rose, E. (2004) (2. kiadás) **Employment Relations** United Kingdom: Pearson Education

Rudas, János (2001) '*Közvetítés – konfliktuskezelés mediációs módszerrel*' in: **Emberi erőforrás-menedzsment** 2001/4.

Rúzs Molnár, Krisztina (2005) '*Közvetítés munkaügyi jogvitákban*' in: **Munkaügyi Szemle** 2005/49 12. szám, 28-33. o.

Rúzs Molnár, Krisztina (2003) '*A munkaügyi viták rendezésének története Magyarországon*' in: **Acta Juridica et Politica** LXIII, Szeged: Szegedi Tudományegyetem Állam és Jogtudományi Kara

Scelle, G. (1922) **Le droit ouvrier: tableau de la législation française actuelle** Paris: Colin

Slomp, Hans (1992) *European Labour Relations and the Prospects of Tripartism* in: **Participation in Public Policy-Making: The Role of Trade Unions and Employers' Associations** Treu, Tiziano (ed.) Berlin, New York: Walter de Gruyter

Tóth, A.-Nacs, B.-Neumann, L. (2004) '*Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts in Hungary*' in: **EIRO series: Thematic feature – individual labour/employment disputes and the courts 2004**

Tóth, A.-Neumann, L. (2006) *'Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union – case of Hungary in: EIRO series: Thematic feature on collective dispute resolutions in an enlarged European Union 2006*

Tóth Ferenc (1997) (szerk.) **Bevezetés a Munkaügyi Kapcsolatokba** Gödöllő: Szent István Egyetem

Treu, Tiziano (1984) **The Prevention and Settlement of Industrial Conflict in the Community Member States**, Report of the European Commission, Luxembourg

Türke, András I. (2004) **AZ EU szociálpolitikájának főbb irányvonalai, különös tekintettel a foglalkoztatáspolitikára és a szociális párbeszédre**, kézirat

Verba, Sidney (1967) *'Some Dilemmas of Political Research'* in: **World Politics**, 20. szám, Baltimore: The John Hopkins University Press

Verma, A.-Kochan, T.A. –Lansbury, R.D. (1995) **Employment relations in the Asian Economies** London, New York: Routledge.

Walker, K.F. (1967) *The Comparative Study of Industrial Relations* in: **Bulletin of the International Institute for Labour Studies**, 3. szám, Geneva: International Institute for Labour Studies

Wiesenthal, Helmut (1995) **Organised Interest and Public Policy: West European Experience with Joint Decision-Making and East-Central European Perspectives** Budapest: Hungarian Center for Democracy Studies Foundation

Online források:

<http://www.rezler-foundation.hu/>

<http://www.fmm.gov.hu/>

<http://www.fmm.gov.hu/mkdsz/>

<http://www.acas.org.uk/>

<http://www.fmcs.gov/internet/>

http://www.eiro.eurofound.eu.int/comparative_index.html

http://europa.eu.int/pol/socio/index_hu.htm

<http://www.ilo.org/>

<http://www.nilo.hu/>

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/dossiers/elections-prudhomales/chronologie.shtml>